

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DEPUTI BIDANG KOORDINASI PERNIAGAAN DAN INDUSTRI,
KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN**

T. Herry Rachmatsyah

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Email : herryrachnatsyah@dsn.moestopo.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Deputy Bidang Koordinasi Perdagangan dan Industri Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Tipe yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode eksplanatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan sesuatu, yang bertujuan menguji hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh hasil sebagai berikut; Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Bidang Perekonomian. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 7.694 dan t tabel 1.694, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, administrasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi/perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai pegawai. Pegawai merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Pegawai memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta

dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh organisasi/ perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan organisasi/perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung

dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahnya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi/perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi organisasi/perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi organisasi/perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif. Hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995).

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini.

Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, E.A, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para manajer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk

menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi.

Sejalan dengan hal tersebut, kiranya faktor kepemimpinan dapat menjadi acuan/ indikator utama dari ketidaksesuaian kinerja pegawai yang diharapkan. Seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa Gaya kepemimpinan merupakan salah satu alasan yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai turun. Oleh sebab itu, pengelolaan atau pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan secara langsung juga dapat mensugesti pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan TUPOKSI masing-masing.

Berdasarkan penjelasan tersebut, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada terciptanya iklim kerja yang baik dan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan dalam memberikan pelayanan yang baik.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara seksama yang hasilnya dituangkan dalam karya ilmiah berbentuk penelitian dengan judul : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Deputy Bidang Koordinasi Perniagaan dan**

Industri, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian."

LANDASAN KONSEPTUAL

Beberapa konsep yang perlu dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Administrasi berasal dari bahasa latin "ad + ministare" yang mempunyai pengertian dalam bahasa Indonesia : membantu, melayani dan memenuhi. Kata lain administrasi dalam bahasa Inggris administration yang diartikan sebagai "to manage" (mengelola) atau "to direct" (menggerakkan). Dari uraian di atas maka administrasi itu mempunyai arti pengurusan atau pengelolaan. Tetapi dikalangan masyarakat Indonesia dikenal sebagai kegiatan tulis menulis, catat mencatat, pengetikan, pengarsipan dokumen dan lain sebagainya.

Untuk memahami arti administrasi secara lebih jelas maka perhatikan definisi-definisi berikut : (Sutisna, 2007:13) Menyatakan : Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh kelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu. (Pasolong, 2007:3) Menyatakan : Administrasi adalah pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai

tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional. (Daryanto, 2010: 1-2) Menyatakan : Administrasi adalah upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan orang-orang dalam suatu pola kerjasama. Sehingga dari uraian-uraian tersebut yang menjadi perhatian administrasi adalah tujuan, manusia, sumber, dan juga waktu.

Dari pernyataan Sutisna Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh kelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu. Dari pernyataan Pasolong administrasi menekankan adanya rasionalitas, artinya dalam kerja sama saling membantu tanpa menghambat kegiatan orang lain atau pembagian tugas yang jelas, serta mengedepankan efektifitas & efisien Pekerjaannya.

Dan dari pernyataan Daryanto administrasi merupakan adalah upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan orang-orang dalam suatu pola kerjasama.

Kesimpulan dari definisi di atas adalah bahwa akan terjadi administrasi apabila ada sekelompok orang, kerja sama dan tujuan bersama yang ingin dicapai. Ketiga hal ini merupakan faktor administrasi, maksudnya apabila tidak ada salah satu faktor tersebut tidak akan timbul proses administrasi.

Konsep penting berikutnya adalah gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) Menyatakan sebagai berikut : *"Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain"*

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa : *"Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan"*

Menurut Yayat M Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut : *"Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi"*

Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa : *"Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal"*

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan konsep kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat keamanan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk

mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya perusahaan.

Mangkunegara (2009:18) berpendapat bahwa : *"Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."*

Sedangkan menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015:11) menyebutkan : *"Prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya"*.

Dan menurut Rivai dalam Muhammad Sandy (2015:12) berpendapat bahwa : *"Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama."*

Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins dalam Harbani Pasolong (2007:176), *"Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya."*

Menurut Moeheriono (2012:95) “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”

PEMBAHASAN

Pada paragraf berikut akan dibahas hasil pembahasan di dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std.Error		
Constant	8.939	5.921	1.694	0.000
Gaya Kepemimpinan	0.737	0.102	7.694	0.000

Hasil Uji :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 8.939 + 0.737 \text{ (Gaya Kepemimpinan)}$$

- Nilai Constanta (a) pada hasil penelitian (a) dihasilkan sebesar 8.939 menunjukkan bahwa hasil penilaian atas Kinerja Pegawai murni tanpa dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 8.939.
- Nilai regresi Gaya Kepemimpinan (b) sebesar 0.737 menunjukan adanya kontribusi positif dihasilkan oleh Gaya Kepemimpinan, artinya bila Gaya Kepemimpinan (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.737.

Koefisien Korelasi

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Pearson Correlation Kinerja Pegawai	1.000	0.821
Disiplin Gaya Kepemimpinan	0.821	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Hasil Uji :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Nilai korelasi sebesar 0.821 atau 82,1% dengan demikian terdapat hubungan positif antar variabel, artinya bila Gaya Kepemimpinan (X) ditingkatkan maka secara langsung akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji Koefisien Penentu

Kaidah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS'17.00 Nilai Koefisien determinan (R-square) Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0.588 atau 58,8% dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 58,8% sehingga faktor-faktor diluar kedua variabel sebesar 41,2%.

Uji Hipotesis

Kaidah :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (Ho) ditolak dan (Ha) diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ (Ho) diterima dan (Ha) ditolak

Nilai t_{hitung} 7.694 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.694 dengan demikian $t_{hitung} 7.694 > t_{tabel} 1.694$ sehingga (Ho) Ditolak dan (Ha) diterima artinya ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil penelitian diketahui sebesar 0.000 sedangkan nilai α ditetapkan sebesar 5% dengan demikian [$p = 0.000 < \alpha = 0,050$] karena nilai probabilitas dibawah nilai alpha (α) maka variabel Gaya Kepemimpinan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya variabel Gaya Kepemimpinan dapat dijadikan parameter dalam menentukan Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh rujukan sebagai berikut :

- a. Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 8.939 + 0.737$ (Gaya Kepemimpinan). Ini berarti bila Gaya Kepemimpinan (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.737.
- b. Uji korelasi Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0,737, artinya bila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka akan menghasilkan Kinerja Pegawai meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0.588, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 58,8%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 41,2%.
- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 7.694 dan t tabel 1.694, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian [$\rho = 0.000 < \alpha = 0.050$], sehingga dengan demikian Gaya Kepemimpinan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diperoleh hasil bahwa Variabel besaran pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Deputy Bidang Koordinasi Perniagaan dan Industri, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian dipengaruhi oleh dimensi-dimensi patuh dan sifat, perilaku, serta situasional.

- a. Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 8.939 + 0.737$ (Gaya Kepemimpinan). Ini berarti bila Gaya Kepemimpinan (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka

akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.737.

- b. Uji korelasi Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0,737, artinya bila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka akan menghasilkan Kinerja Pegawai meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0.588, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 58,8%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 41,2%.

- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 7.694 dan t tabel 1.694, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian [$\rho = 0.000 < \alpha = 0.050$], sehingga dengan demikian Gaya Kepemimpinan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Terhadap teori yang digunakan, yakni teori Gaya Kepemimpinan dari Mulyadi & Rivai dan teori Kinerja dari Bangun, menunjukkan adanya korelasi dan hubungan yang kuat atas dimensi dan indikator-indikator yang diteliti, sehingga keduanya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

SARAN

1. Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan dimensi-dimensi Gaya Kepemimpinan bahwa berjalan secara optimal sehingga tingkat Kinerja Pegawai secara maksimal.
 2. Selain Penerapan Gaya Kepemimpinan, agar Kinerja Pegawai dapat dicapai, disarankan agar dilakukan peningkatan motivasi kerja, kesejahteraan pegawai, serta pengawasan pekerjaan di lingkungan Deputy Bidang Koordinasi Perniagaan dan Industri, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.
- Untuk dapat terlaksananya Gaya Kepemimpinan Pada Deputy Bidang Koordinasi Perniagaan dan Industri, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian disarankan agar dilakukan peningkatan Gaya Kepemimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alwi, Syafarudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta..
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Daryanto, H.M, (2011) *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Istijanto, Oei (2010), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini Kartono (2008) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Marwansyah, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2007. Human Resource Management. Jakarta : Salemba
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan.
- Pasolong, Harbani. (2007) *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Robbins & Coulter. 2007. Manajemen. Jakarta : Indeks
- Robbins, Stephen P., (2009) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. (2007). Manajemen Edisi , Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kedelapan Jilid 2, Jakarta : PT Indeks..
- Sandy, Muhammad. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati
- Sedarmayanti, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- , (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pranata Media.
- Suwanto dan Donni J.P. 2011. "Manajemen SDM: dalam Organisasi Publik dan Bisnis". Penerbit Alfabet: Bandung.
- Wilujeng,Sri, S.P (2007) Pengantar *Manajemen*