



Pengaruh Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grande Valore Cikarang

Husna Sari Simbolon

Universitas Panca Sakti Bekasi

Email: imharimhar8@gmail.com

Imhar

Universitas Panca Sakti Bekasi

Email: imharimhar@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan yg baik dari kualitas dan kuantitas sangat di perlukan untuk mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan. Maka dari itu di perlukan dukungan dalam beberapa factor yang diantaranya terpenting adalah gaya kepemimpinannya. Gaya seorang pemimpin dapat membantu kinerja karyawan untuk memberikan peran yang tinggi dalam perusahaan serta dapat terciptanya motivasi yg luar biasa bagi karyawan yang akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh lembaga.

Gaya Kepemimpinan adalah keahlian seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mendorong orang lain untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadaran dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Penulis melakukan penelitian gaya kepemimpinan yang kini telah di terapkan di Hotel Grande Valore Cikarang. Dengan adanya menerapkan gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan lembaga yang sudah di terapkan serta memberikan kesejahteraan bagi karyawannya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Berkembangnya suatu perusahaan pada umumnya dapat di pengaruhi oleh kepemimpinannya, oleh karena itu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilannya untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidupnya perusahaan yang bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia karyawan di dalamnya.

Karyawan di tuntutan untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Untuk itu pemimpin perusahaan selalu di tuntutan untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola perusahaan yang di pimpin untuk mencapai target yang optimal, keberhasilan karyawan yang di dapat melalui kepuasan konsumen serta berkurangnya jumlah keluhan.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan tersebut karan sukses atau tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Hotel Grande Valore cikarang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jenis jasa pelayanan yang karyawannya dapat bersaing dengan perusahaan jasa pelayanan di hotel lainnya, dengan banyaknya karyawan yang lulus dari bidang manajemen, hospitality, serta kinerja kemampuan dan skill yang memiliki kompetensi yang dapat memberikan hasil kinerja yang produktif, kreatif serta bertanggung jawab yang besar dalam persaingan bisnis jasa pelayanan yang kian tajam dan beragam.

Memahami penjelasan di atas, menurut hasil pengamatan di lapangan, penerapan gaya kepemimpinan Hotel Grande Valore Cikarang sudah berjalan dengan baik namun belum optimal sehingga terjadi dampak kinerja yang tidak optimal. Terdapat beberapa factor negative yang dapat membuat kinerja karyawan tidak optimal seperti : minimnya komunikasi, arahan dan bimbingan pemimpin dalam memberikan suatu tugas , kurangnya keterbukaan dan kebijaksanaan pemimpin dalam menerima suatu ide dan gagasan dari bawahan serta tidak adanya batas kejelasan wewenang seorang bawahan dalam menentukan atau memutuskan suatu masalah.

Identifikasi Masalah dalam penelitian ini dapat penulis indentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya hubungan yang tidak harmonis antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan
2. Adanya pandangan yang negative antara bawahan dengan atasan ataupun atasan dengan bawahan
3. Pemimpin tidak bisa memberikan contoh yang baik kepada karyawan
4. Kinerja karyawan belum optimal
5. Kurangnya ketetapan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Seorang pemimpin juga mempunyai tugas untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab supaya semua bagian pekerjaan dapat terkoordinasi dengan baik.

Pemimpin yang baik adalah orang yang religious dalm artian menerima kepercayaan etnis dan moral dari berbagai agama secara kumulatif, serta seorang

pemimpin dapat membantu mengembangkan orang lain sehingga mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya karena mereka semua dapat memimpin dirinya sendiri serta dapat jenjang karir yang terbaik sesuai dengan keahlian bawahan yang terbaik.

2.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari ketrampilan, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya dengan berinteraksi yang dapat dirasakan oleh orang lain tersebut.

Perilaku atau cara yang di pilih untuk di pergunakan oleh pemimpin dapat mempengaruhi pikiran ,perasaan dan sikap para anggota organisasi karyawan, sehingga seorang karyawan bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.3. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari job performance (prestasi kerja sesungguhnya yang di capai seseorang). Maka dari itu Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya dan hubungan kinerja karyawan individu yang telah di sesuaikan oleh perusahaan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tersebut bekerja untuk mengetahui perbandingan hasil kerja yang di capai oleh pegawai yang telah di tentukan.

Ada 4 unsur dalam kinerja karyawan yaitu :

1. Hasil – hasil fungsi pekerjaan
2. Factor – factor yang mempengaruhi terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Priode waktu tertentu

2.4. Sejarah singkat lembaga

Filosofi Grande Valore Grande berasal dari bahasa Latin yang berarti “Besar” atau "Hebat" dan Valore berasal dari bahasa Latin Akhir valōrem, yang berarti "Nilai".

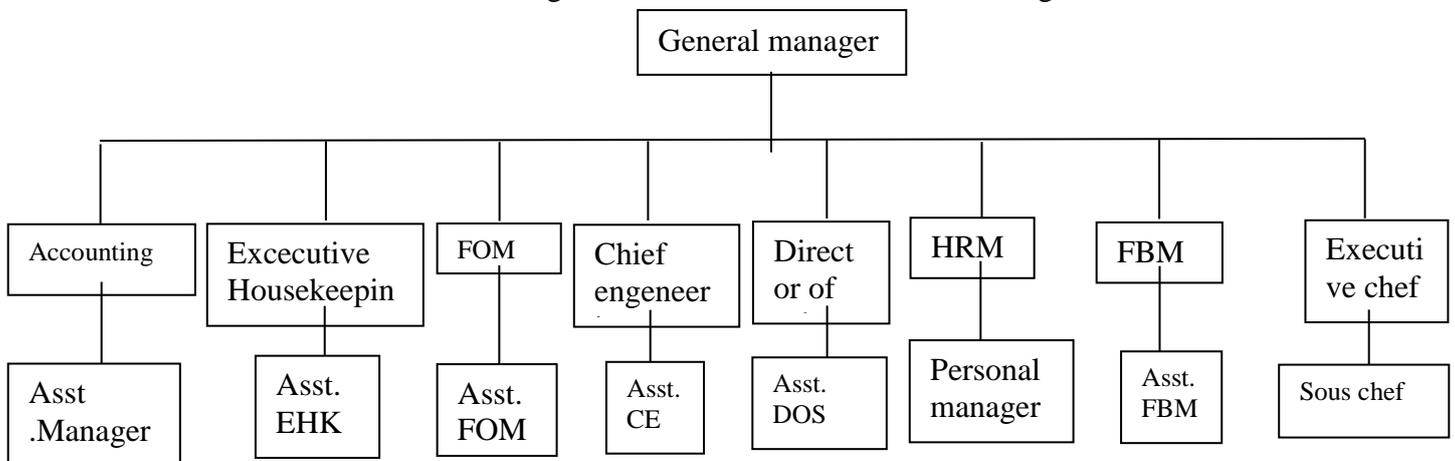
Grande Valore Hotel & Serviced-Apartment, berlokasi strategis di jantung kawasan industri Cikarang Jababeka, hadir dengan akses mudah ke sejumlah besar perusahaan nasional dan multi nasional di kawasan Cikarang, dan perjalanan yang nyaman ke kota Jakarta. Menyediakan total 232 unit apartemen layanan mewah yang ditunjuk, itu adalah pilihan akomodasi yang sempurna bagi pengunjung dan eksekutif yang bekerja di Cikarang.

Grande valore memiliki 4 jenis tipe kamar yaitu tipe studio, tipe 1 bedroom, tipe 2 bedroom dan tipe 3 bedroom. Selain itu Grande valore juga memiliki beberapa fasilitas untuk melengkapi fasilitas hunian yang nyaman bagi para tamu yaitu ada :

1. Magenta restaurant adalah restaurant bergaya ala carte.
2. Meeting room yang dapat digunakan untuk meeting baik tamu dari luar maupun dari tamu pribadi hotel.
3. Red and wine adalah outlet yang menyediakan berbagai macam minuman beralkohol.
4. Swimming pool yang dapat di gunakan tamu hotel.
5. Jogging trak dan Gym yang bisa di gunakan tamu untuk berolahraga.
6. Kids Playground yang dapat di gunakan tamu untuk anak – anak bermain.

2.5. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Grande Valore Hotel Cikarang



2.6. Bidang Usaha Lembaga

Grande Valore Hotel Cikarang adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang dalam penyediaan jasa akomodasi berupa kamar – kamar di dalam suatu bangunan, yang dapat di lengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan, fasilitas meeting dan lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penulisan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Prinsip penelitian ini adalah menerangkan, mendeskripsikan secara kritis atau menggambarkan fenomena interaksi dalam suatu lembaga perusahaan dengan tujuan untuk mencari dan menemukan makna dalam konteks yang sesungguhnya. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang ada pada Hotel Grande Valore Cikarang, jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian korelasi yaitu penelitian yang meneliti tentang hubungan antara 2 variabel atau lebih yang akan di teliti.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini memerlukan waktu yaitu dari tanggal 1 Agustus 2023. Tempat melakukan penelitian ini dilakukan di Hotel Grande Valore Cikarang yang beralamat Kawasan Industri Jababeka 1, Jl. Jababeka Raya No. Kav. A – 2 , Pasir Sari , Cikarang Selatan , Kabupaten Bekasi.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variable penelitian adalah hal – hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Dalam penelitian ini operasional yang di gunakan menjadi 2 (dua) indicator yang meliputi Gaya kepemimpinan (variable X) dan Kinerja karyawan (variable Y).

3.4. Teknik pengumpulan data

Dalam teknik penelitian ini di lakukan dengan secara langsung ke lapangan dengan mengadakan pengamatan dan pengambilan data terhadap objek penelitian secara survey. Dengan metode ini bertujuan mengumpulkan sejumlah data responden dari sejumlah sampel dengan alat pengukuran berupa daftar pertanyaan berbentuk kuisisioner.

Untuk melihat hasil peroleh data kita dapat menggunakan scoring data yang data tersebut bersifat kualitatif menjadi kuantitatif. Dalam pengukuran variable / item dalam kuesioner ini menggunakan skala likert yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Kemudian indicator variable menjadi titik tolak untuk menyusun item – Item yang berupa pertanyaan. Masing – masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda dengan 5 kategori yaitu :

Skor 5 diberikan untuk jawaban selalu

Skor 4 diberikan untuk jawaban sering

Skor 3 diberikan untuk jawaban kadang – kadang

Skor 2 diberikan untuk jawaban jarang

Skor 1 diberikan untuk jawaban tidak pernah

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian data analisis data, penulis menggunakan alat analisa statistic sebagai berikut :

Analisis Koefisien Korelasi

Metode Korelasi adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan variable X dan variable Y kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y dapat di ukur dengan nilai yang disebut koefisien korelasi.

Rumus Koefisiensi adalah :

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

Keterangan :

n = Jumlah responden

X = Gaya kepemimpinan

Y = Kinerja karyawan

r = Besarnya hubungan antara variable X dan Y

Analisis Koefisiensi Determinan

Dengan menggunakan hasil perhitungan korelasi dapat di tentukan besarnya koefisiensi determinan (r) adalah menunjukkan presentase pengaruh yang di timbulkan akibat adanya gaya kepemimpinan dan untuk mengetahui besar kontribusi terhadap hasil kinerja karyawan maka dapat menggunakan rumus koefisien penentu dengan persamaan yaitu :

$$Kp = r \times 100 \%$$

Analisis Regresi

Analisis regresi berguna untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variable X berupa gaya kepemimpinan dan variable Y berupa kinerja karyawan dengan rumus regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

a : bilangan konstanta

b : koefisiensi regresi

X : Variable independent (gaya pemimpin)

Y : Variable dependen (kinerja karyawan)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini penulis akan menyajikan tentang profil responden dan data hasil kuesioner. Dalam penelitian ini data yang di kumpulkan dengan metode kuesioner yang telah di susun. Pengumpulan data ini dilaksanakan dengan memakan waktu hampir 1 bulan.

Tabel 4.1

- a. Analisis Gaya kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Responden	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ₂	X ₁ Y
1	20	20	400	400	400
2	20	17	400	289	340
3	23	21	529	441	483
4	25	14	625	196	350
5	22	23	484	529	506
6	22	22	484	484	484
7	21	17	441	289	357
8	25	15	625	225	375
9	25	25	625	625	625
10	22	16	484	256	352
11	25	17	625	289	425
12	25	25	625	625	625
13	25	15	625	225	375
14	25	15	625	225	375
15	23	14	529	196	322
16	22	25	484	625	550
17	25	17	625	289	425
18	25	17	625	289	425
19	23	19	529	361	437
20	21	21	441	441	441
21	21	18	441	324	378
22	24	22	576	484	528
23	24	23	576	529	552
24	22	22	484	484	484
25	23	18	529	324	414
26	25	25	625	625	625
27	24	24	576	576	576
28	22	16	484	256	352
29	24	22	576	484	528
30	20	24	400	576	480
∑	693	589	16,097	12,061	13,571

Sumber : di olah dari data primer (kuisisioner)

4.1.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut perhitungan analisis regresi linear sederhana gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \\
 &= \frac{(589)(16,097) - (693)(13,571)}{30(16,097) - (693)^2} \\
 &= \frac{9,481,133 - 9,404,01}{482,910 - 480,249}
 \end{aligned}$$

$$= 8,540,732$$

$$2,661$$

$$= 319,703$$

4.1.2 Analisa Kuantitatif

Analisa Koefisien Korelasi

Untuk pembuktian penelitian ini, data yang terkumpul setelah di tabulasi skor masing – masing indicator gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan akan di analisis menggunakan statistic korelasi dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah responden

X = Gaya kepemimpinan

Y = Kinerja karyawan

r = Besarnya hubungan antara variable X dan Y

Batas r adalah $-1 < r < 1$

0,00 – 0,199 = hubungan sangat lemah

0,29 – 0,39 = hubungan lemah

0,40 – 0,599 = hubungan sedang

0,60 – 0,799 = hubungan kuat

0,80 – 1,00 = hubungan sangat kuat

Sebelumnya akan disajikan table hasil kuisisioner gaya kepemimpinan untuk mencari nilai – nilai yang dibutuhkan untuk mencari korelasi.

Table 4.2

Jawaban responden mengenai Gaya Kepemimpinan (X)

No. Resp	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	44
2	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	38
3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	42
4	4	2	3	1	5	4	1	3	5	3	31
5	2	3	2	4	5	2	4	3	5	2	32
6	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

8	4	4	2	4	2	1	4	4	3	4	32
9	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
11	3	2	2	5	3	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
13	1	2	1	2	1	4	4	1	5	4	25
14	3	5	1	2	4	3	2	4	4	2	30
15	3	4	1	2	3	3	1	2	3	1	23
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
17	3	5	2	4	2	4	5	4	5	5	39
18	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	46
19	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
20	2	1	2	3	4	4	2	3	4	2	27
21	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	43
22	5	4	3	1	3	5	3	5	3	5	37
23	4	2	1	1	5	4	1	5	5	3	31
24	4	4	4	4	3	3	4	4	2	5	37
25	4	3	3	4	4	5	3	5	5	4	40
26	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	33
27	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	45
28	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	36
29	3	2	2	4	4	2	3	5	5	4	34
30	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	39
Jumlah	116	109	86	112	108	119	108	124	128	121	1.139

Data di atas merupakan jawaban responden mengenai Gaya Kepemimpinan (X) dan di peroleh dengan $\sum X$ sebesar 1.139

Table 4.3

Jawaban responden mengenai Kinerja karyawan

No.Resp	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	5	3	3	3	5	4	41
2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
3	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	43
4	5	1	3	5	4	2	2	5	4	2	33
5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	3	40
6	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	43
7	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
8	4	4	4	4	1	2	3	1	4	4	31
9	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
10	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
11	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	45
12	4	4	4	3	4	2	4	5	4	3	37

13	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	38
14	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	24
15	5	2	1	1	4	1	1	5	1	1	22
16	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
17	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	43
18	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
19	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
20	5	4	3	3	4	4	4	2	3	3	35
21	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	42
22	3	5	4	2	4	2	4	5	5	4	38
23	5	5	3	1	4	1	4	1	3	3	30
24	5	3	3	3	3	4	4	4	2	5	36
25	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	45
26	5	3	4	2	4	3	3	5	2	3	34
27	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	44
28	4	3	5	4	2	2	4	5	2	3	34
29	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	42
30	2	3	3	3	4	4	5	2	2	5	33
Jumlah	134	122	121	105	116	102	104	118	113	115	1.173

Data di atas merupakan prolehan jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan (Y) dan di peroleh dengan $\sum Y$ sebesar 1.173

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan data analisis yang telah penulis lakukan, didapatkan beberapa kesimpulan yaitu :

1. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang Sedang antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
3. Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 26%

5.2. Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian yang telah di dapat , maka untuk perbaikan dan masukan dimasa yang akan datang baik untuk instansi maupun organisasi maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Seorang pemimpin hendaknya memberitahukan kepada bawahan tentang cara melakukan suatu pekerjaan agar pekerjaan yang di hasilkan suatu pekerjaan yang di hasilkan baik dan sesuai dengan yang di harapkan oleh pemimpin.
2. Seorang pemimpin seharusnya membuka diri untuk berdialog tentang banyak hal dengan bawahannya sehingga mempunyai pengetahuan yang luas terhadap pekerjaan.

3. Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan potensi kepada bawahan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki agar bawahan bisa meningkatkan kemampuan dalam bekerja.
4. Seorang pemimpin harus memberikan bimbingan dan pembinaan serta petunjuk bagi bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan.
5. Seorang pemimpin ada baiknya memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam mengambil sebuah keputusan karna bagaimanapun bawahan yang terjun langsung dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Djatmiko, & Hayati, Y. (2003). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing Local Government*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Gibson, J. L. (2008). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, B. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martoyo. (2000). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: UGM.
- Miftah, T. (2010). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2015). *Analisis Data penelitian Ekonomi Dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. S. (2010). In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 12). Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2008). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, Priansa, H. J., & Donni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, S. E. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- .