

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA ANGGOTA KARANG TARUNA MUGENTA DESA NOMPOREJO

Assyfa Sulistyani¹, Asri Dwi Oktaviani², Viona Intan Kusumaastuti³,

Hana Anggita Damayanti⁴

assyfasulistyani@gmail.com¹, asrioktaviani710@gmail.com², vionaintan42@gmail.com³,

hana.anggita39@gmail.com⁴

UPN “Veteran” Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja anggota Karang Taruna Mugenta di Desa Nomporejo. Populasi penelitian ini terdiri dari 37 anggota Karang Taruna Mugenta yang merupakan pemuda-pemudi yang aktif terlibat dalam kegiatan sosial dan budaya di desa tersebut. Melalui metode pengumpulan data berupa kuesioner tertutup sebagai metode pengumpulan data, analisis dilakukan melalui regresi linier berganda untuk memahami gambaran dan signifikansi pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja anggota secara individual dan kolektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Mugenta. Kepemimpinan yang efektif, motivasi tinggi, dan komitmen yang kuat dapat meningkatkan kinerja anggota. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan yang memotivasi, dorongan internal dan eksternal bagi anggota, serta loyalitas terhadap organisasi. Implikasinya, organisasi kepemudaan perlu memperkuat elemen-elemen ini untuk mencapai tujuan pembangunan sosial di tingkat desa secara lebih efektif.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen, kinerja, organisasi kepemudaan..

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu fasilitas pencapaian tujuan bersama melalui kerja sama yang terkoordinasi antar anggotanya. Organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya, tetapi juga sebagai sarana untuk inovasi, pengembangan, dan pemberdayaan masyarakat. Salah satu organisasi yang masih bertahan dan terus berkembang adalah organisasi kepemudaan atau karang taruna. Karang Taruna adalah organisasi kepemudaan yang berperan penting dalam pembangunan sosial di tingkat desa dan berfungsi sebagai wadah bagi pemuda untuk mengembangkan potensi diri dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam program kerja pemberdayaan.

Di Dusun 3, Desa Nomporejo, Karang Taruna Mugenta berperan aktif dalam berbagai kegiatan sosial dan budaya. Setiap tahun, Karang Taruna Mugenta mempunyai kegiatan rutin diantaranya yaitu rapat bulanan, arisan, pengajian akbar di bulan ramadhan, event dan lomba memperingati hari kemerdekaan, kerja bakti, dan pendampingan TPA (Tempat Pendidikan Al-Qur'an) serta kegiatan lainnya. Semua program kegiatan Karang Taruna Mugenta melibatkan partisipasi aktif dari anggota dan masyarakat desa.

Organisasi kepemudaan seperti karang taruna saat ini mempunyai tantangan yang sangat beragam. Sama halnya dengan Karang Taruna Mugenta Desa Nomporejo. Salah satu tantangan bagi Karang Taruna Mugenta yaitu pada anggotanya sendiri, masing – masing anggota mempunyai perilaku yang berbeda. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pendidikan, kemampuan, watak dan kebiasaan dari masing – masing anggota Karang Taruna Mugenta. Tantangan lainnya adalah motivasi anggota karang taruna itu sendiri, karena dari observasi/pengamatan yang telah dilakukan ditemui bahwa tingkat

kehadiran (presensi) anggota dalam mengikuti pertemuan rutin tiap bulan dan rapat kegiatan yang telah dilaksanakan cenderung menurun, bukan hanya menurun pada saat pertemuan / rapat saja, melainkan pada saat digelar kegiatan, jumlah kehadiran dari anggota tidak pernah komplit. Kinerja anggota Karang Taruna Mugenta Desa Nomporejo sering kali mengalami fluktuasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan program-program yang dilaksanakan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota Karang Taruna Mugenta adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, motivasi anggota juga merupakan faktor penting dalam menentukan seberapa besar upaya dan partisipasi yang akan mereka lakukan dalam menjalankan kegiatan program kerja organisasi. Anggota yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang termotivasi. Komitmen anggota terhadap organisasi adalah aspek yang tidak kalah penting. Anggota yang memiliki komitmen tinggi terhadap Karang Taruna Mugenta akan menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil lokasi pada Karang Taruna Mugenta, Desa Nomporejo, Kecamatan Galur, Kabupaten Kulon Progo. Alasan dipilihnya lokasi tersebut karena ditemukannya penurunan motivasi terkait dengan sedikitnya jumlah partisipasi anggota dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh Karang Taruna Mugenta. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah para anggota Karang Taruna Mugenta. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang konsisten berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen.

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahan variabel terikat (Sugiono, 2011). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan komitmen (X3). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiono, 2011). Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Menurut Arikunto (2010), populasi dikatakan sebagai seluruh subjek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh anggota Karang Taruna Mugenta yang berjumlah 37 orang. Sedangkan sampel menurut Arikunto (2010) adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dan mencerminkan keseluruhan dari populasi. Dalam penelitian ini, metode penentuan sampel dilakukan dengan cara sensus, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Arikunto 2010). Sehingga jumlah sampel yang akan menjadi objek penelitian adalah sebanyak 37 orang.

B. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang dijadikan sebagai bahan analisis pada penelitian ini adalah sumber data primer. Jenis sumber data suatu penelitian dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019) memiliki dua jenis, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah data penelitian yang didapatkan oleh peneliti langsung dari orang pertama atau tanpa perantara yang biasanya didapat melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan metode lain yang langsung berhadapan dengan objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal

yang diketahui (Suharsimi, 2006:150). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan pernyataan sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan regresi linier berganda. Pendekatan deskriptif yang digunakan adalah uraian dari table – table yang menggambarkan kondisi riil sampel penelitian. Pendekatan deskriptif akan mampu menjelaskan tentang karakteristik dari responden penelitian. Sedangkan regresi linier berganda adalah teknik analisis untuk melihat pengaruh antar variabel, yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Penggunaan kuesioner diharapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban karena responden hanya memberikan tanda cek (\surd) pada jawaban yang ada di sebelah kanan dari setiap pernyataan yang sudah tersedia sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu singkat. Pada penelitian ini menggunakan skala likert dimana setiap item pernyataan disediakan pilihan jawaban, antara lain:

1. Jawaban sangat setuju memiliki skor 4
2. Jawaban setuju memiliki skor 3
3. Jawaban tidak setuju memiliki skor 2
4. Jawaban sangat tidak setuju memiliki skor 1

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang kita ukur. (Ghozali, 2006: 45).

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach

Alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), komitmen (X3) dan variabel dependen (Y) adalah kinerja. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KI = \alpha + \beta_1GK + \beta_2MO + \beta_3KO + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

GK = Gaya Kepemimpinan

MO = Motivasi

KO = Komitmen

e = Standard Error

3. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bila nilai probabilitas signifikansi < 0,05, dan f hitung > f tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai probabilitas signifikansi > 0,05, dan f hitung < f tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Bila nilai signifikan < 0,05 dan t hitung > t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi > 0,05 dan t hitung < t tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Uji Reliabilitas

Tabel 1. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	cronbach's alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,740028	0,70	Reliabel
Motivasi	0,763418	0,70	Reliabel
Komitmen	0,910652	0,70	Reliabel
Kinerja	0,778428	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Pada Mei 2024

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen dan kinerja anggota menunjukkan nilai koefisien reliabilitas > cronbach's alpha sebesar 0,70. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing variabel X dan Y atau setiap instrumen dari variabel reliabel untuk digunakan uji yang berulang dan analisis dapat dilanjutkan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Menentukan Persamaan Garis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

SUMMARY OUTPUT	
<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,796783283
R Square	0,634863601
Adjusted R Square	0,601669383
Standard Error	1,661746097
Observations	37

Berdasarkan output Microsoft Excel for Windows di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,563 - 0,917X_1 + 0,286X_2 + 0,449X_3$$

Penginterpretasian persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

a) Konstanta = 2,563

Jika nilai variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen adalah 0 atau tetap, maka nilai kinerja adalah 2,563.

b) Koefisien X1 = -0,917

Jika variabel motivasi dan komitmen 0 atau konstan, maka akan menyebabkan penurunan pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,917 satuan.

c) Koefisien X2 = 0,286

Jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan sementara gaya kepemimpinan dan komitmen dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,286 satuan.

d) Koefisien X3 = 0,449

Jika variabel komitmen mengalami kenaikan sebesar satu satuan sementara gaya kepemimpinan dan motivasi dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,449 satuan.

3. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja anggota Karang Taruna Mugenta secara simultan dilakukan uji F dengan menggunakan Microsoft Excel.

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	3	158,4414	52,81378818	19,12572841	2,28927E-07
Residual	33	91,1262	2,761400092		
Total	36	249,5676			

Hasil uji F diperoleh F hitung = 19,125 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 yang berbunyi ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja anggota Karang Taruna Mugenta diterima.

4. Uji t

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat dilakukan dengan menggunakan uji T.

	Coefficients	Standard Err	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	2,563622622	3,292996	0,77850756	0,441816579	-4,136029005	9,263274	-4,13603	9,263274
GK	-0,091703744	0,087821	-1,044211599	0,303976767	-0,270376984	0,086969	-0,27038	0,086969
MO	0,286962299	0,056366	5,091091132	1,41033E-05	0,172285666	0,401639	0,172286	0,401639
KO	0,449003393	0,090475	4,962748923	2,05858E-05	0,264931161	0,633076	0,264931	0,633076

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, diperoleh interpretasi sebagai berikut:

- Variabel gaya kepemimpinan (GK) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Mugenta, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hitung yang diperoleh lebih kecil dari 5% ($0,30397 < 0,05$).
- Variabel motivasi (MO) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Mugenta, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hitung yang diperoleh lebih kecil dari 5% ($0,0000141 < 0,05$).
- Variabel komitmen (KO) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Karang Taruna Mugenta, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hitung yang diperoleh lebih kecil dari 5% ($0,0000205 < 0,05$).

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Karang Taruna Mugenta dengan persamaan regresi $Y = 2,563 - 0,917X_1 + 0,286X_2 + 0,449X_3$.

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien gaya kepemimpinan sebesar -0,917 bertanda negatif. Kepemimpinan yang dijalankan kurang baik maka kinerja juga akan mengalami penurunan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Para anggota memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal dalam rangka pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien motivasi sebesar 0,2868 bertanda positif. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota. Semakin tinggi motivasi anggota maka semakin baik kinerja yang dihasilkan atau kinerja anggota akan meningkat jika anggota memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja yang tinggi.

Komitmen mengandung pengertian tentang wujud kesetiaan anggota untuk tetap berada dalam organisasi apapun yang terjadi, kemudian juga identifikasi terhadap hal-hal berkaitan erat dalam dunia organisasi, dan keterlibatan anggota untuk tetap tinggal dalam organisasi demi mencapai tujuan dari organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien komitmen organisasi sebesar 0,449 yang berarti bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja anggota. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja anggota.

Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara ketiga variabel ini dengan kinerja, dengan koefisien sebesar 2,563. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 2,563 satuan.

Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional atau partisipatif, dapat meningkatkan keterlibatan dan partisipasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas output. Selain itu, tingkat motivasi yang tinggi dalam organisasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, mencapai hasil yang lebih baik, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, komitmen organisasi yang kuat membuat karyawan lebih loyal dan terikat pada tujuan organisasi, yang mengurangi tingkat absensi dan turnover serta meningkatkan stabilitas dan kolaborasi dalam tim. Secara keseluruhan, peningkatan dalam gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi akan secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Tingginya pengaruh gaya kepemimpinan karena pemimpin memiliki kecerdasan dan kepercayaan diri yang tinggi, serta pengawasan yang ketat sehingga pegawai merasa segan dan hormat.
2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota. Anggota merasa puas dengan pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh organisasi, seperti kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi atau hubungan sosial.
3. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Komitmen anggota yang tinggi menimbulkan rasa keterikatan terhadap organisasi sehingga akan berusaha meningkatkan kinerja dan tidak berkeinginan berhenti dalam berorganisasi.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja anggota Karang Taruna Desa Nomporejo

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cornick, Mc dan Tiffin, 2003. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irfan. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, R. 2005. *Principles of nutritional assessment*. Oxford university. New york.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Kuntjoro, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja. Rosdakarya; Bandung.

- Mulyadi. 2015. Implementasi Organisasi. Yogyakarta, Gadjah Mada University. Press.
- Prawirosentono, Suyadi., (2000), Manajemen Operasi : Analisis dan Studi Kasus Edisi Kedua. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen. Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media.
- Sugiyono . 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E.T., & Priansa., D.J. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.