

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK DKI JAKARTA

Muhammad Reza Anwar Nurdin *)

***) Program Studi Manajemen UNKRIS**

Alamat : Kampus Unkris Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : rzanwr@gmail.com

***Abstract:** The leadership problem has become a separate problem for the management of Bank DKI Jakarta, where the past few years have shown that there is a decrease in the performance of each manager, where this decline occurs due to a decrease in the performance of each individual employee below. The application of bad leadership will have an impact on the achievement of corporate goals obtained from not the maximum results achieved from each individual employee. On the other hand, in anticipating vacancies in certain positions and in improving job skills and skills, the company provides training for employees in the hope that all of the goals and objectives of the company can be achieved. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership and training both simultaneously on employee performance at Bank DKI Jakarta. In primary data collection the author involved 57 permanent employees at the Bank DKI Jakarta head office. The technique of analysis uses simple regression analysis and multiple regression. The results showed that there were influences both partially and simultaneously leadership variables and training on employee performance.*

***Keywords :** Leadership, training and employee performance*

PENDAHULUAN

Masalah kepemimpinan menjadi permasalahan tersendiri bagi manajemen Bank DKI Jakarta, dimana beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja dari masing-masing manajer, dimana penurunan ini terjadi karena penurunan kinerja dari tiap individu karyawan yang ada dibawahnya. Penerapan kepemimpinan yang buruk akan berdampak bagi pencapaian tujuan perusahaan yang diperoleh dari tidak maksimalnya hasil kerja yang dicapai dari tiap individu pegawai. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha, dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017) dalam penelitiannya diungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disisi

lain dalam mengantisipasi kekosongan pada jabatan tertentu serta dalam meningkatkan kemampuan serta keterampilan kerja maka perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan dengan harapan semua yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan dapat dicapai. I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini mengartikan bahwa tercapainya tujuan program pelatihan maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank DKI Jakarta.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Yulk G (2005) mengistilahkan kepemimpinan adalah kata yang diambil dari kata-kata umum dipakai dan merupakan gabungan dari kata ilmiah yang tidak didefinisikan kembali secara tepat. Penelitian biasanya mendefinisikan kepemimpinan sesuai dengan perspektif individualnya dan aspek gejala yang paling menarik perhatiannya. Setelah melakukan peninjauan mendalam terhadap literatur kepemimpinan, Stogdill (dalam Thoha, 2008) menyimpulkan bahwa terdapat definisi kepemimpinan yang banyaknya sama dengan jumlah orang yang mendefinisikan konsep ini. Soekarso (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai *“Leadership in the process of influencing other understand and agree about what needs to be done and how it can be done effectively, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish the shared objective”*.

Pengertian diatas, kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan utama.

Rivai (2009) menyatakan bahwa secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan menjadi beberapa poin antara lain sebagai berikut: 1). Fungsi Instruktif; Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah. 2).

Fungsi Konsultatif; Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif. 3). Fungsi Partisipasi; Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencapuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana. 4). Fungsi Delegasi; Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi. 5). Fungsi Pengendalian; Fungsi pengendalian bermaksud bahwa

kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Lebih jauh Soekarso (2010) mengukur kepemimpinan yang efektif dengan menggunakan indikator antara lain yaitu pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi.

Indikator kepemimpinan terdiri dari pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi.

Pelatihan

Notoatmodjo (2009) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pelatihan itu membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja yang dibutuhkan untuk menjadikan karyawan tersebut berhasil dalam pekerjaannya. Secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan. Kemampuan ini memerlukan pelatihan dan dalam proses pelatihan ini mencakup antara lain: kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar atau pendidik atau pelatih itu sendiri. Pengertian lain mengenai pelatihan dikemukakan oleh Flippo dikutip oleh Sedarmayanti (2009:) yaitu sebuah proses membantu karyawan memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap". Mondy (2008) mengungkapkan bahwa metode-metode dalam pelatihan antara lain: yaitu arahan instruktur, pemodelan perilaku, permainan peran, permainan bisnis, *in-basket training*, *on-the-job*

training, rotasi pekerjaan, magang, pelatihan dan pemula.

Mangkunegara (2006) mengungkapkan bahwa pelatihan dapat diukur melalui aspek-aspek berikut ini yaitu: instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran.

Indikator pelatihan terdiri dari instruktur/pelatih, peserta, materi pelatihan, metode, tujuan dan sasaran.

Kinerja

Lawler dan porter dalam Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai "kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas". Lebih lanjut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010) mengemukakan kinerja sebagai "hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Minner dikutip oleh Sutrisno (2010) mengemukakan kinerja adalah "bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya". Pendapat lain juga dikemukakan oleh Irianto dalam Sutrisno (2010) mengemukakan kinerja karyawan sebagai "prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas". Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari seberapa baik kinerja karyawan yang dimiliki. Lebih jauh Basri dan Rivai (2005) mengungkapkan beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penilaian kinerja antara lain untuk memperbaiki hasil kerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas dan

tanggungjawab yang diberikan organisasi, dan memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktifitas kerja dalam organisasi. Prawirosentono dikutip oleh Sutrisno (2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin, dan inisiatif.

Sudarmanto (2009) mengungkapkan indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut: kualitas kerja, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang, dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Umar (2008) mendefinisikan populasi sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 57 orang karyawan. Kemudian sampel menurut Suharsimi (2009) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sugiyono (2011:68) mendefinisikan sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga dari pengertian ini,

maka sampel yang digunakan yaitu sebanyak 57 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sekaran (2006) Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian yang meliputi wawancara (tatap muka, telepon, dan media elektronik), kuesioner secara pribadi, observasi individu, sedangkan metode yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner yang berisi tentang kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek dengan teknik-teknik yang digunakan adalah a). Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan para responden. b). Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengambilan data langsung ke perusahaan dalam rangka mencocokkan data yang diperoleh dari angket dan wawancara. c). Kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan lembaran pertanyaan kepada responden. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yang diperlukan sebagai dasar analisa. Pembuatan daftar pertanyaan didasarkan pada indikator yang melekat pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Butir-butir pertanyaan yang dibuat dalam bentuk pilihan ganda, yang setiap butirnya berisi lima jawaban. Nilai jawaban yang diberikan memakai sistem skala likert dengan skala 1 sampai dengan 5, penjelasan masing-masing jawaban pada skala Likert dapat dilihat pada penjelasan Tabel 1.

Tabel 1.
Skala Kuesioner

Skala	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Menurut Masrun yang dikutip oleh Sugiyono (2014) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butiran dalam instrumen

tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan *instrument* kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan dari 57 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Data

Pernyataan	R hitung			R tabel	Kesimpulan
	Kepemimpinan	Pelatihan	Kinerja Karyawan		
Pertanyaan 1	0,876	0,933	0,938	0,266	Valid
Pertanyaan 2	0,870	0,926	0,956	0,266	Valid
Pertanyaan 3	0,837	0,937	0,949	0,266	Valid
Pertanyaan 4	0,908	0,920	0,962	0,266	Valid
Pertanyaan 5	0,909	0,918	0,915	0,266	Valid
Pertanyaan 6	0,941	0,894	0,919	0,266	Valid
Pertanyaan 7	0,928	0,905	0,902	0,266	Valid
Pertanyaan 8	0,918	0,880	0,928	0,266	Valid
Pertanyaan 9	0,905	0,888	0,948	0,266	Valid
Pertanyaan 10	0,917	0,906	0,953	0,266	Valid

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan dari variabel kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan hasilnya adalah valid.

HASIL PENELITIAN

1. Terdapat pengaruh simultan variabel kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari persamaan yang disusun yaitu $Y = 1,405 + 0,766x_1 + 0,861x_2$

H1 menyatakan “Diduga ada pengaruh simultan kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta” dibuktikan dan diterima dengan $F_{hitung} = 7,669 > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ $DF = 2; 55$.

2. Terdapat pengaruh parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari persamaan yang disusun yaitu $Y = 1,106 + 0,985x_1$. H2 menyatakan “Diduga ada pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta” dibuktikan dan diterima dengan $t_{hitung} = 16,316 > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ $DF = 2; 55$.
3. Terdapat pengaruh parsial variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari persamaan yang disusun yaitu: $Y = 2,992 + 1,078x_2$. H3 menyatakan “Diduga ada pengaruh parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta” dibuktikan dan diterimadengan $t_{hitung} = 40,092 > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ $DF = 2; 55$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta.

Saran

Masukan yang dapat disampaikan bagi perusahaan dapat diungkap dalam beberapa poin dibawah ini:

1. Berbagai upaya dalam penerapan model kepemimpinan yang efektif dapat dilihat dari beberapa dimensi dan indikator yang digunakan seperti pimpinan diharapkan dapat lebih memperhatikan penilaian dari hasil kerja tiap individu karyawan. Dimana hal ini dapat diimplementasikan dari kesediaan pimpinan untuk mengarahkan dan mereview tugas inti dari tiap individu karyawan dan pada gilirannya diharapkan dapat terus meningkatkan dan menjaga hasil kerja dari tiap individu karyawan.
2. Program pelatihan yang diberikan sangat erat kaitannya dengan peningkatan keahlian dan keterampilan karyawan dalam rangka mendukung pencapaian hasil kerja dari tiap individu karyawan. Pelatihan merupakan faktor yang juga sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tujuan dilaksanakannya program pelatihan bagi karyawan, yaitu dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan serta dalam perbaikan sikap karyawan dalam mengemban pekerjaan yang diberikan.
3. Bagi penelitian lanjutan yang ingin mengangkat variabel kinerja karyawan, hendaknya dapat mengkaitkan variabel lain yang diasumsikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan diluar variabel kepemimpinan dan pelatihan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, penempatan serta dapat memperhatikan lebih jauh dengan penggunaan pengukuran pada masing-masing variabel yang digunakan. Sehingga diharapkan dengan memperhatikan variabel dan pengukuran dari tiap variabel diharapkan dapat lebih memperkaya

penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Aneka Cipta:Jakarta.
- Arifin, Johar, & Fauzi, A., 2007. Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. : PT. Indeks Jakarta.
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones., 2008. Understanding and Managing Organizational Behavior. 5th edition. Pearson Education, New Jersey.
- Gorda, Ngurah ,I Gusti. 2006. Kepemimpinan. Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hadari Nawawi., 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2008, Manajemen Edisi 2, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartono, Kartini., 2009. Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara. A.A. Prabu. Anwar. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. A.A. Prabu. Anwar. 2008. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara. A.A. Prabu. Anwar. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. Performance Appraisal. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Mandar Maju Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soekarso. Et al. 2010. Teori Kepemimpinan. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono., 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono., 2007. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Supranto J., 2000. Statistik (Teori dan Aplikasi), Edisi Keenam, Jakarta. Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Prenada Media Group. Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto., 2003. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Andi. Yogyakarta.
- Yukl. 2005. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Indeks. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwanto., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.