

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
TOKO BUKU GRAMEDIA BINTARA PLAZA**

Lilis Rohayati¹

Universitas Satya Negara Indonesia¹

Email: lilis.usni@gmail.com¹

Diterima : 03-11-2023

Revisi : 15-11-2023

Diterbitkan : 28-11-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Toko Buku Gramedia Bintara Plaza. Desain penelitian menggunakan kausal kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi dan sample dalam penelitian ini sebanyak 54 karyawan, teknik penarikan sample dengan sample jenuh atau sensus, metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan software SPSS 26. Hasil penelitian adalah pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Toko Buku Gramedia Bintara Plaza.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Transformational Leadership and Career Development on the Performance of Gramedia Bintara Plaza Bookstore Employees. The research design uses quantitative causality. The data used is primary data collected through questionnaires. The population and sample in this study were 54 employees, the sampling technique used a saturated sample or census, the data analysis method used Multiple Liner Regression Analysis with SPSS 26 software. The results of the research were the positive and significant influence of Transformational Leadership and Character Development on the Performance of Gramedia Bookstore Employees Plaza NCO.

Keywords: Transformational Leadership Style, Career Development, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dengan krisis ekonomi global yang melanda dunia mempengaruhi terhadap perekonomian dan pengembangan usaha di Indonesia, mendorong Perusahaan untuk melakukan cara yang efisien dan efektif untuk melakukan persaingan yang semakin tajam. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki seorang pemimpin yang merupakan unsur yang lebih penting di dalam sebuah organisasi, dan memiliki kemampuan untuk

mendapatkan, menggunakan dan menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Gaya kepemimpinan umumnya di pengaruhi oleh sifat-sifat pemimpin itu sendiri, sifat-sifat tersebut dapat terlihat melalui kepribadian sehari-hari. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian yang dinyatakan dalam gaya kepemimpinan. Dalam menghadapi gaya perilaku seseorang, merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain yang di pimpin mengikuti apa yang dikehendaki pemimpinnya menjadi realita. Ia juga melibatkan unsur emosi yang pada kenyataannya dapat selalu berubah, dalam menerapkan kepemimpinan tidak selalu mulus, boleh jadi karyawan yang di pimpin merasa ragu-ragu akan kemampuan pemimpinnya. Tidak jelas apa dan mengapa pemimpin mengintruksikan sesuatu apatis terhadap pegawai atau bahkan bisa saja menunjukkan konflik antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin yang baik menjadikan sebagai motivasi dan pengembangan karier dimasa sekarang dan masa depan, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktifitas kerja para pegawainya demi mencapai tujuannya seberapa besarnya peran pemimpin dalam menjalankan tugasnya untuk memajukan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan yang di sampaikan oleh Ambar Teguh (2003:197) seorang pemimpin adalah produk dari hubungan-hubungannya yang fungsional dengan individu-individu tertentu dalam kelompok pada organisasi tertentu. Sedangkan menurut Veithzal (2008:440) Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. peran pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan ini dengan karyawan, memotivasi para karyawan, dan melakukan tinjauan jangka panjang. seorang pemimpin mencocokkan arah perusahaan terhadap perubahan keadaan yang kompetitif.

Dan menurut J. Winardi (2004:304) Pemimpin adalah Seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang di pimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu

PT Gramedia atau Toko Buku Gramedia adalah perusahaan yang bergerak di bidang ritel dan perdagangan buku dan alat-alat tulis, perusahaan ini merupakan bagian dari kelompok usaha media, penerbitan, percetakan dan perhotelan yang terkemuka di Indonesia, yaitu kelompok Kompas Gramedia.

Dalam pengembangan karier pegawai di lingkungan PT. Gramedia khususnya Gramedia Bintara sudah ada sejak lama dan terus mengalami perubahan dari waktu ke waktu mengikuti kebutuhan. Namun pada akhirnya karyawan, pimpinan serta SDM bersama-sama bertanggung jawab atas proses pengembangan karier, sehingga setiap pegawai di harapkan aktif dalam proses pengembangan karier sehingga karyawan dapat memotivasi pada dirinya sehingga tercapai tujuan tersebut. karena kurang optimal dalam pengembangan karier terkadang karyawan menjadi malas untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya. untuk itu pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya agar pegawai dapat merencanakan kariernya, dan memajukan perusahaan. untuk itu diadakan pelatihan dan traning yang di adakan di perusahaan. tetapi hal tersebut juga kurang optimal di karenakan sekarang ini kelompok Gramedia untuk meningkatkan karier harus mencapainya KPI. Tetapi hal ini pun tidak sama sekali di perhatikan.

Hal ini sesuai yang di sampaikan oleh Herman Sofyan (2008:148) pengembangan karier di dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses : bagaimana masing-masing orang merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan kariernya, dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan kariernya.

Salah satu cara yang dapat di tempuh oleh pimpinan adalah dengan pengembangan karier bagi mereka yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajiban sesuai dengan tanggung jawabnya di lain pihak. dalam membuat

keputusan pengembangan karier pegawai di butuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan pengembangan karier, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadi efek negative diatas, maka pimpinan perusahaan hendaknya dalam penilaian kinerja terhadap pegawai yang akan di promosikan di lakukan secara objektif dan berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hasil penilaian tersebut sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan perusahaan yang juga dapat menyangkut aspek individual dan aspek perusahaan.

Dalam uraian di atas bahwa perusahaan menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para pegawai atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administrasi, karena dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan pegawai termasuk dalam pengembangan karier yang lebih tinggi

Adapun yang lebih terperinci, maka penulis ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karier terhadap kinerja pegawai” pada Gramedia Bintaro

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Soebagyo Sastrodiningrat (2002:14) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang dengan cara apapun mampu mempengaruhi pihak lain, untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, sesuai dengan kehendak orang itu, sehingga berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Wahjosumidjo (1994:24) definisi kepemimpinan Hersey dan Blanchard, yaitu (1) Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok; (2) Kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang terjadi pada suatu keadaan dan diarahkan melalui proses komunikasi ke arah tercapainya sesuatu tujuan ataupun tujuan-tujuan yang telah ditetapkan; (3) Kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum.

Menurut Yukl (2006:265) Kepemimpinan transformasional adalah (1).Pengaruh idealis/kharismatik (2).Pertimbangan/perhatian pribadi (3).Motivasi inspirasional(4).Stimultan intelektual. Sedangkan menurut Bass dalam Yukl (1994:297) kepemimpinan transformasional mencakup tiga komponen : karisma (*idealized influence*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Sebuah revisi baru dari teori tersebut menambahkan perilaku transformasional lain yang disebut motivasi inspirasi (*inspirational motivation*).

Indikator dari dimensi gaya kepemimpinan transformasioal adalah (1) perilaku yang mengakibatkan emosi bagi pengikutnya, Keteladanan kepemimpinan. (2) memberikan dukungan, memberikan semangat, memberikan pelatihan kepada bawahan.(3)mengkomunikasikan visi yang jelas, memberikan tanda untuk tetap focus pada setiap pekerjaan.(4)perilaku yang meningkatkan kesadaran akan masalah pada bawahannya, mempengaruhi bawahannya untuk masalah-masalah dari sudut pandang yang baru.(Yukl 2006:265)

Pengembangan Karir

Menurut Veithzal Rivai (2004:290) Pengembangan karir adalah Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karier yang di inginkan, tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan

dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di Perusahaan. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2008:289) beberapa pengertian pengembangan karir yaitu (1) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang di tempati seseorang selama masa kehidupan tertentu (2) Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai sikap motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi matang (3) Pengembangan karier adalah usaha yang di lakukan secara formal dan berkelanjutan dengan di fokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Menurut Haris (2000:183-192) Pengembangan karier adalah (1) Langkah awal saran untuk perusahaan (2) langkah awal saran untuk pegawai (3) langkah berikutnya saran untuk perusahaan (4) langkah berikutnya saran untuk pegawai (5) langkah terakhir saran untuk perusahaan (6) langkah terakhir saran untuk pegawai.

Indikator dari dimensi pengembangan karier terdiri dari :

- a. Pengembangan karier langkah awal untuk perusahaan. (1) Interaksi lebih awal dengan Perusahaan menghasilkan efek yang baik (2) Melaksanakan program orientasi informal (3) Menyediakan kesempatan untuk mempelajari area/posisi yang lain dalam perusahaan (4) Membentuk konsultasi formal antar karyawan
- b. Pengembangan karier saran untuk pegawai (1) Secara aktif mencari informasi (2) Mengembangkan jaringan kerja (3) Mempelajari tentang atasan anda, rekan kerja, dan bagian departemen lain (4) Mendidik para mentor
- c. Pengembangan karier langkah berikutnya saran untuk perusahaan (1) Mengembangkan sistem promosi yang efektif (2) Perusahaan harus menyediakan pengembangan, pengalaman yang tepat (3) Menyediakan program karir yang efektif yang merefleksikan kenyataan yang ada
- d. Pengembangan karier langkah berikutnya saran untuk pegawai (1) Mengikuti di area yang khusus (2) Mengerti/mengetahui bisnis anda (3) Kemampuan bekerjasama dengan orang lain
- e. Pengembangan karier langkah terakhir saran untuk perusahaan (1) Melibatkan semua karyawan dalam proses pengurangan karyawan (2) Pengembangan rencana-rencana bagi karyawan yang masih bekerja dan yang akan berhenti (3) Perusahaan harus mengembangkan alternatif pekerjaan lain untuk membantu karyawan yang akan memasuki masa pensiun (4) Perusahaan harus waspada terhadap permintaan-permintaan yang mempunyai aspek hukum
- f. Pengembangan karier saran terakhir saran untuk pegawai (1) Jangan terpaku pada pekerjaan yang menimbulkan konflik dengan karier anda (2) Tetap berusaha untuk memperoleh pengalaman-pengalaman dan mempunyai kompetensi (3) Apa yang di katakan buruk belum tentu buruk (4) Siap menghadapi pemberhentian.

Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009:5) Kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Yuwono dkk. (2007:23) disimpulkan pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik di mana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Menurut Furtwengler (2002:86) Dimensi kinerja adalah (1) Kecepatan (2) Kinerja (3) Pelayanan (4) Nilai (5) Keterampilan interpersonal (6) Mental untuk sukses (7) Terbuka untuk

sukses (8) Kreatif (9) Keterampilan (10) Inisiatif (11) Perencanaan organisasi. Indikator dari dimensi kinerja pegawai adalah (1) Kecepatan (a) Pemahaman mengenai pentingnya kecepatan dalam lingkungan persaingan (b) Kemampuan melakukan pekerjaan dengan bagus (c) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal (d) Kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat (2) Kinerja (a) Bangga terhadap pekerjaannya (b) Melakukan pekerjaannya dengan benar sejak awal (c) Mencari cara-cara untuk memperbaiki kualitas pekerjaannya (3) Pelayanan (a) Pemahaman mengenai pentingnya para pelanggan (2) Menunjukkan keinginan untuk melayani orang lain dengan baik (c) Merespon pelanggan dengan tepat waktu (d) Memberikan sesuatu lebih daripada yang diminta oleh pelanggan (4) Nilai (a) Tindakan mengindikasikan pemahaman mengenai konsep nilai (b) Nilai merupakan sesuatu yang dipertimbangkan dalam mengambil keputusan (5) Keterampilan interpersonal (a) Menunjukkan perhatian pada perasaan orang lain (b) Menggunakan bahasa yang memberi semangat pada orang lain (c) Bersedia membantu orang lain (d) Merayakan keberhasilan orang lain dengan tulus (6) Mental untuk sukses (a) Memiliki sikap *can do* (yakin dapat melakukan apapun) (b) Mencari cara untuk menambah pengetahuan-pengetahuannya (c) Mencari cara untuk memperbanyak pengalamannya (d) Realistis dalam mengukur kemampuannya (7) Terbuka untuk berubah (a) Bersedia menerima perubahan (b) Mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas lama (c) Tindakan mengindikasikan sifat ingin tahu (d) Memandang peran yang dilakukannya sebagai peran yang berarti (8) Kreatif (a) Kreativitas dalam pemecahan masalah (b) Kemampuan melihat hubungan antara masalah-masalah yang kelihatannya tidak berkaitan (c) Kemampuan membuat konsep abstrak dan mengembangkannya menjadi konsep yang dapat diterapkan (d) Kemampuan menerapkan kreativitasnya dalam pekerjaan sehari-hari (9) Kerampilan (a) Penampilan gagasan logis dalam bahasa yang mudah dipahami (b) Kemampuan menyatakan ketidaksetujuan tanpa menciptakan konflik (c) Menulis dengan menggunakan kata-kata yang jelas dan tepat (d) Penggunaan bahasa yang bernada optimis. (10) Inisiatif (a) Selalu bersedia membantu orang lain jika pekerjaannya telah selesai (b) Ingin selalu terlibat dalam proyek baru (c) Selalu berusaha mengembangkan keterampilannya di luar tempat kerja (d) Menjadi sumber gagasan untuk perbaikan kinerja (11) Perencanaan organisasi (a) Selalu membuat jadwal personal (b) Bekerja berdasarkan jadwal tersebut (c) Selalu memutuskan terlebih dahulu pendekatan yang akan digunakan sebelum memulai tugasnya.

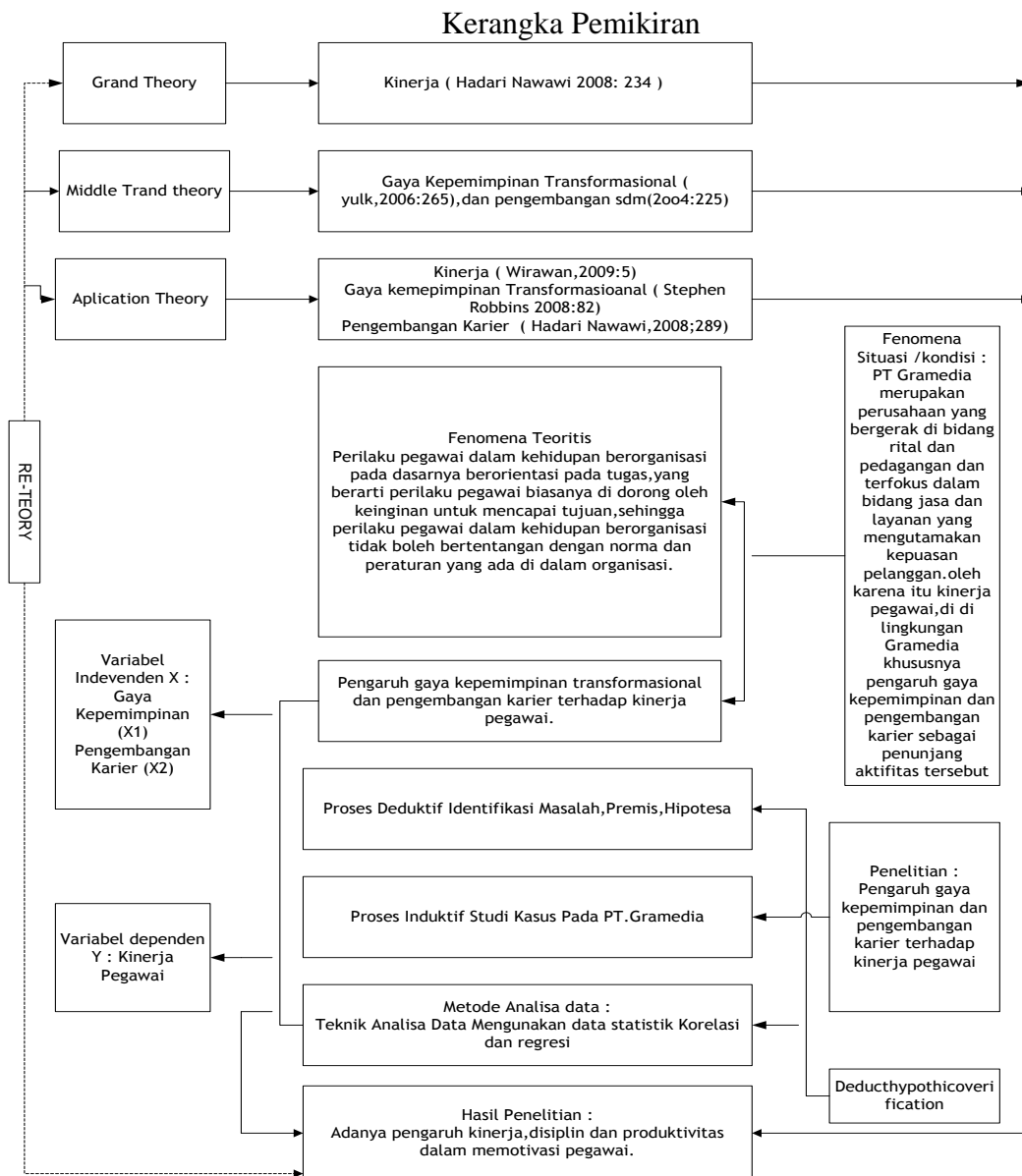
Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya kerangka berfikir (*framework of thinking*) merupakan kerangka teoritis. Menurut Sekaran (2006:127-128) adalah jaringan asosiasi yang di susun, di jelaskan , dan dielaborasi secara logis antarvariabel yang dianggap relevan pada situasi masalah dan di indekasikan melalui proses wawancara, pengamatan dan survai literatur.

Daito (2007:20) menyatakan, kerangka pemikiran adalah menjawab secara rasional masalah yang akan di rumuskan dan di idenfikasikan (mengapa fenomena terjadi) dengan mengalirnya jalan pikiran dari pangkal pikir (premis) berdasarkan patokan pikir (postulat/asumsi/ aksioma) sampai pada pemikiran (hasil berfikir/deduktif/hipotesa) menurut kerangka logis (*logical construct*) kerangka pemikiran di buat untuk menjawab atau menyelesaikan masalah yang telah di rumuskan. melalui penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai PT.Gramedia Jakarta.

Penelitian ini menggunakan teori umum (*grand theory*), yaitu Kinerja (Hadari Nawawi, 2008:234), teori antara (*middle trand theory*) Gaya Kepemimpinan Transformasional (sopiah, 2008:112) dan Pengembangan sumber daya manusia (Veithzal Rivai, 2008:225), dan teori aplikasi (*application theory*) yang merupakan pernyataan yang terdahulu dari beberapa

pakar,diantaranya Kinerja (Wirawan ,2009:5) Kepemimpinan Transformasional (Stephen P.Robbins 2008:90).



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka pemikiran dan premis-premis di atas, maka dapat di ajukan sebagai berikut :

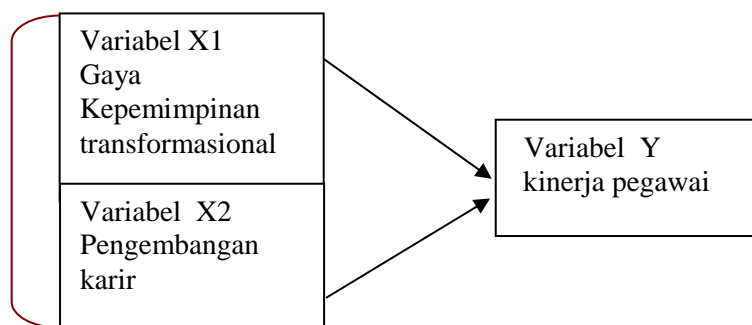
- a. Gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara partial.
- c. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara partial.

METODE PENELITIAN

Desain atau model penelitian adalah eksplanatif yang mengkaji tiga variable, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X 1), dan Pengembangan karir(X2) berpengaruh terhadap

peningkatan Kinerja Pegawai (Y). Pola pengaruh yang akan di kaji dalam penelitian ini, untuk menguji diantara variabel yang diteliti dan dipresentasikan pada gambar berikut ini :

Gambat 4.1 Desain Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan transformasional (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja (Y) Secara Simultan.

Untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja manajerial (Y) secara simultan dapat dilihat dari hasil Anova.

Tabel 1
Hasil Anova

Mode l		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	1312091,41 2	2	656045,70 6	21,849	,000(a)
	Residual	1501283,25 4	50	30025,665		
	Total	2813374,66 6	52			

a Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional

b Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, 26

Dari table di atas ditemukan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,849 > 3,15$), dan Tingkat signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan pengembangan karir secara simultan terhadap Kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial (Y).

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara individual dapat dilihat dari nilai signifikansinya dan besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai *Beta* atau *Standardized Coefficients* pada tabel *Coefficients* di bawah ini.

Tabel 5.2
Coefficients Struktur Penelitian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	399,772	243,140		1,644	,106
	Kepemimpinan Transformasional	1,011	,461	,261	2,195	,033
	Pengembangan Karir	1,337	,310	,514	4,319	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, 26

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 399,772 + 1,011 X_1 + 1,337 X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Kepemimpinan Transformasional
 X_2 = Pengembangan Karir
 β_0 = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien

Hasil Uji Regresi Linier Berganda ini menjelaskan:

- 1) Konstanta (β_0) sebesar 399,772, artinya tanpa adanya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir maka kinerja sebesar 399,772.
- 2) Koefisien (β_1), artinya apabila kepemimpinan transformasional dinaikkan satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 1,011.

Koefisien (β_2), artinya apabila pengembangan karir dinaikkan satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 1,337.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dengan menggunakan *SPSS 15.00*, maka disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan transformasional dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan terhadap kinerja pegawai Toko Buku Gramedia Bintaro Plaza.
- b. Kepemimpinan Transformasional secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Toko Buku Gramedia Bintaro Plaza.

- c. Pengembangan Karir secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Toko Buku Gramedia Bintaro Plaza.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah (1) Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas lingkup penelitiannya bukan hanya pada sekolah karena tingkat persaingan juga sangat tinggi pada perusahaan jenis lainnya. (2) Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan lebih banyak responden agar dapat diperoleh kesimpulan yang berbeda untuk menambah wawasan dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni Abdurrahmat Fathoni, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2018.
- Hasibuan Malayu S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia ed Revisi Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2017
- Stehen P. -Timothy A. judge, Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) buku 2 edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta 2017
- Winardi, S.E, Kepemimpinan dalam Manajemen edisi Baru, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta 2016,
- Sulistiyani Ambar Teguh, Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik edisi 2, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta 2020
- Samsudin Sadili, Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Pustaka Setia, Bandung, 2018
- Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian Penerbit Salemba Empat, Jakarta. 2015.
- Sekaran Uma, Metodologi Penelitian (Research Methods For Business) Buku 1 dan 2 Edisi 4, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Nawawi Hadari, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Penerbit Gadjah Mada University Press UGM, Yogyakarta
- Komang Ardana, Ni wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi, Prilaku Organisasian, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2016
- J. Winardi, Manajemen erilaku Organisasi edisi Revisi, Penerbit Kencana Jakarta. 2020.
- Siagian Sondang P.. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Akasara, Jakarta
- Mathis Robert L. and John H. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) Penerbit Salemba Empat, Jakarta 2017.
- Sirait Justine T. dan T, Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Penerbit Grasindo Jakarta 2017.
- Sopiah, Perilaku Organisasional, Penerbit Andi Yogyakarta 2016.
- Sofyandi Herman, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta 2018
- Racmawati Ike Kusdyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta 2016.
- Rivai Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Penerbit Murai Kencana, Jakarta 2017