

Pengaruh Sikap Kepribadian Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Busana Prima Global (BPG) Di Bogor - Jawa Barat

Asep Sofwan Munandar^{1*}, Irpat Wahyu Setyo¹

¹Program Studi Manajemen, STIE Kalpataru, Cibinong Bogor, Indonesia

Email: ^{1*}asep.sofwan@stiekalpataru.ac.id, ²irpatwahyu90@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Sikap Kepribadian, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BUSANA PRIMA GLOBAL. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pengembangan ilmu ekonomi pada umumnya dan manajemen khususnya, dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BUSANA PRIMA GLOBAL. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan alat uji korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji T dan uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi sebesar 130 karyawan yang terbagi pada Divisi Cadroom, Sample, Cutting dan Marchandiser di PT. BUSANA PRIMA GLOBAL. Dari populasi sebesar 130 karyawan di dapat 57 responden Dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2007:78). Dari hasil analisis Sikap Kepribadian (X1) melalui uji T didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,506 > 2,004$) dan nilai signifikasinya sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil analisis Gaya Kepribadian (X2) secara parsial uji T didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,294 > 2,004$) dan nilai signifikasinya sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil analisis kinerja karyawan (Y) secara simultan uji korelasi berganda didapatkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,790 yang bernilai positif. Koefisien determinasi Adjusted R^2 diperoleh sebesar 0,625. Uji analisis regresi linier berganda constant (a) sebesar 14.844 dan uji F didapatkan nilai t hitung sebesar 44.965 dengan nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dari semua hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Sikap Kepribadian (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan semakin baiknya Sikap Kepribadian dan Gaya Kepemimpinan Pimpinan terhadap karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.BUSANA PRIMA GLOBAL.

Kata Kunci: Sikap Kepribadian, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract – *This study aims to determine the influence of variable Attitudes Personality, and Style of Leadership on Employee Performance in PT. PRIMA GLOBAL FLOORS. Based on the results of the research can be used as a basis for the development of economics in general and management in particular, and can be used as material comparison and input in improving employee performance in PT. PRIMA GLOBAL FLOORS. Hypothesis testing in research using multiple linear regression test, determination test (R^2), t test and F test. The population in this research is population of 130 employees divided on Cadroom Division, Sample, Cutting and Marchandiser at PT. PRIMA GLOBAL FLOORS. Of the population of about 130 employees in can 57 respondents By using the Slovin formula in Umar (2007: 78). From the result of Personality Attitude Analysis (X1) through t test is bigger than t table ($3,506 > 2,004$) and significance value $0,001 < 0,05$ then H_0 is rejected and H_1 accepted. From Personality Analysis results (X2) partially Test Findings t arithmetic greater than t table ($3,294 > 2,004$) and significance value $0,002 < 0,05$ then H_0 is rejected and H_1 accepted. From the results of employee performance analysis (Y) simultaneous multiple test results obtained results (r) of 0.790 positive. Coefficient of Determination Adjusted R^2 yield of 0.625. The result of multiple linear regression test is constant (a) equal to 14,844 and F test count equal to 44,965 with significance value $0,000 < 0,05$. From all the test results can be seen the positive influence between Attitude Personality (X1) and Leadership Style (X2) on employee performance (Y). This proved the higher Attitude Personality and Leadership Style of employees so that will improve employee performance at PT.BUSANA PRIMA GLOBAL.*

Keywords: Personality Attitudes, Leadership Style, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja SDM atau karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri.

Sikap Kepribadian seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang di perusahaan tersebut, menurut Gordon W. Allport dalam Yosep, (2006:57) mendefinisikan kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Terjadinya Interaksi psiko-fisik mengarahkan tingkah laku manusia. Maksud dinamis pada pengertian tersebut adalah perilaku yang mungkin saja berubah-ubah melalui proses pembelajaran atau melalui pengalaman-pengalaman, reward, punishment, pendidikan, dan sebagainya. Pengertian di atas merujuk pada ciri-ciri perilaku yang kompleks terdiri dari temperamen (reaksi emosi yang cenderung menetap dalam merespon situasi atau stimulus lingkungan secara spontan), emosi yang bersifat unik dari individu. Reaksi yang berbeda dari masing-masing individu menunjukkan perbedaan kepribadian.

Pemimpin dalam sebuah perusahaan menjadi hal utama yang disorot Ibarat sebuah kapal, pemimpin adalah nahkoda yang menjalankan laju kapal tersebut menuju tujuan akhirnya. Untuk menggerakkan kapal, nahkoda tidak dapat bekerja sendiri, diperlukan bantuan anak buah kapalnya. Menurut Jackson, dkk (2010:35) kepemimpinan yang efektif akan memastikan bahwa secara umum para pegawai bekerja untuk mencapai kinerja yang sama. Dengan menetapkan visi-misi, dan nilai-nilai, para pemimpin perusahaan menciptakan kerangka kerja yang mengarahkan pegawai ke arah yang sama. Visi-misi, dan nilai-nilai tersebut menyatakan aspirasi perusahaan. Pemimpin yang baik akan mampu menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimiliki agar karyawannya dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Suradinata (1997:11) berpendapat bahwa pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor intern maupun faktor ekstern. Pemimpin jika dialihbahasakan ke bahasa Inggris menjadi "*leader*", yang mempunyai tugas untuk *lead* anggota di sekitarnya.

Sedangkan gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin dalam menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus memperhatikan harapan para pemangku kepentingan (stakeholder) serta kesejahteraan dan keamanan anggota timnya. Kepemimpinan yang efektif lebih banyak bergantung pada gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil kendali dan keputusan sangatlah penting. Selain itu, seorang pemimpin perlu mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif dan cocok diterapkan pada organisasi atau situasi tertentu supaya mencapai keberhasilan. Intinya, memahami gaya kepemimpinan membantu seorang pemimpin dalam mengambil kepemilikan, kontrol, dan tanggung jawab terhadap ukuran dan lingkup tugas yang dihadapi.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Robbins Stephen P. (2006:121), Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan adalah hasil nyata karyawan dibandingkan dengan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil yang telah ditetapkan sebelumnya dijadikan sebuah acuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan tersebut. Kinerja yang baik akan berpengaruh secara langsung terhadap citra perusahaan di mata masyarakat luas.

2. METODE

2.1 Definisi Operasional Variabel

- a. Variabel Bebas (*Independen Variabel*)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independen) adalah Sikap Kepribadian, dan Gaya Kepemimpinan.

b. Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependen) adalah kinerja karyawan.

2.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek”Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. BUSANA PRIMA GLOBAL. yang meliputi Bagian: Cadroom, Sample , cutting, & Merchandiser yang berjumlah 130 orang.

b. Sampel

Sampel diambil berdasarkan random sampling (*probability sampling*), dengan teknik simple random sampling. Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka Rumus yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus Slovin dalam **Umar (2007:78)**, Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan PT. BUSANA PRIMA GLOBAL.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner
- b. Observasi
- c. Studi Pustaka
- d. Wawancara

2.4 Teknik Analisis Data

- a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
 1. Uji Validitas
 2. Uji Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik
 1. Uji Normalitas
 2. Uji Multikolinearitas
 3. Uji Heteroskedastisitas
 4. Uji Autokorelasi
- c. Analisis Regresi Berganda
- d. Analisis Kolerasi Berganda
- e. Koefisien Determinasi
- f. Teknik Pengujian Hipotesis
 1. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)
 2. Uji f (Simultan)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut **Imam Ghozali, (2005:49)**. Uji Validitas ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS Versi 22. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Penelitian ini menggunakan sampel untuk uji kuesioner sebanyak 57 orang responden dengan signifikansi 5%, dari sini di dapat nilai $df=n-2$, $df=57-2=55$ dan r_{tabel} dari 55 adalah 0,2609. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Variabel	No Butir Instrument	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
1	Sikap Kepribadian (X1)	X1.1	0,342	0,2609	Valid
2		X1.2	0,334	0,2609	Valid
3		X1.3	0,412	0,2609	Valid
4		X1.4	0,491	0,2609	Valid
5		X1.5	0,603	0,2609	Valid
6		X1.6	0,510	0,2609	Valid
7		X1.7	0,690	0,2609	Valid
8		X1.8	0,623	0,2609	Valid
9		X1.9	0,603	0,2609	Valid
10		X1.10	0,657	0,2609	Valid
1	Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,334	0,2609	Valid
2		X2.2	0,525	0,2609	Valid
3		X2.3	0,422	0,2609	Valid
4		X2.4	0,319	0,2609	Valid
5		X2.5	0,395	0,2609	Valid
6		X2.6	0,379	0,2609	Valid
7		X2.7	0,698	0,2609	Valid
8		X2.8	0,721	0,2609	Valid
9		X2.9	0,801	0,2609	Valid
10		X2.10	0,623	0,2609	Valid

1	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,500	0,2609	Valid
2		Y.2	0,425	0,2609	Valid
3		Y.3	0,476	0,2609	Valid
4		Y.4	0,554	0,2609	Valid
5		Y.5	0,408	0,2609	Valid
6		Y.6	0,543	0,2609	Valid
7		Y.7	0,440	0,2609	Valid
8		Y.8	0,647	0,2609	Valid
9		Y.9	0,331	0,2609	Valid
10		Y.10	0,528	0,2609	Valid

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 diatas, dengan bantuan program SPSS Versi 22 *for window*, diperoleh nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel lebih besar dari pada nilai r_{tabel} (0,2609).

- 1) Dengan demikian untuk 10 butir pernyataan yang diuji pada variabel sikap kepribadian (X1) dinyatakan valid. sebab dari sepuluh butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang sudah di atas dari 0,2609. Butir pernyataan yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir pernyataan no.7 pada variabel sikap kepribadian (X1), pernyataan ini memiliki koefisien korelasi sebesar 0,690. Sedangkan butir pernyataan yang memiliki validitas paling rendah adalah butir pernyataan no.2 pada variabel sikap kepribadian (X1) pernyataan ini memiliki koefisien korelasi sebesar 0,334.
- 2) Dengan demikian untuk 10 butir pernyataan yang diuji pada variabel gaya kepemimpinan (X2) dinyatakan valid. sebab dari sepuluh butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang sudah di atas dari 0,2609. Butir pernyataan yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir pernyataan no.9 pada variabel gaya kepemimpinan (X2), pernyataan ini memiliki koefisien korelasi sebesar 0,801. Sedangkan butir pernyataan yang memiliki validitas paling rendah adalah butir pernyataan no.4 pada variabel gaya kepemimpinan (X2) pernyataan ini memiliki koefisien korelasi sebesar 0,319.
- 3) Dengan demikian untuk 10 butir pernyataan yang diuji pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. sebab dari sepuluh butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang sudah di atas dari 0,2609. Butir pernyataan yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir pernyataan no.8 pada variabel kinerja karyawan (Y), pernyataan ini memiliki koefisien korelasi sebesar 0,647. Sedangkan butir pernyataan yang memiliki validitas paling rendah adalah butir pernyataan no.9 pada variabel kinerja karyawan (Y) pernyataan ini memiliki koefisien korelasi sebesar 0,331.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2. dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Sikap Kepribadian (X1)	0,719	10

2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,728	10
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,633	10

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

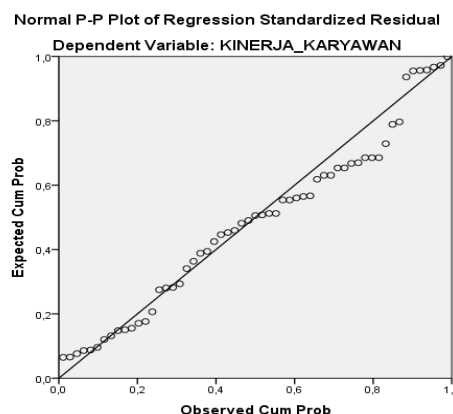
- 1) Berdasarkan Tabel 2 yang diolah pada SPSS 22 dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk sikap kepribadian (X1) adalah sebesar 0,719. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan *reliable*. Dari hasil penelitian diatas diperoleh nilai *cronbach* alpha lebih besar dari 0,6. dengan demikian instrumen sikap kepribadian (X1) yang diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan *reliable* / handal.
- 2) Berdasarkan Tabel 2 yang diolah pada SPSS 22 dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk gaya kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,728. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan *reliable*. Dari hasil penelitian diatas diperoleh nilai *cronbach* alpha lebih besar dari 0,6. dengan demikian instrument gaya kepemimpinan (X2) yang diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan *reliable* / handal.
- 3) Berdasarkan Tabel 2 yang diolah pada SPSS 22 dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,633. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan *reliable*. Dari hasil penelitian diatas diperoleh nilai *cronbach* alpha lebih besar dari 0,6. dengan demikian instrument kinerja karyawan (Y) yang diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan *reliable* / handal.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan model analisis yang tepat. Dalam penelitian ini untuk mengolah datanya menggunakan program SPSS versi 22. Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal grafik **Ghozali, (2011:160)**. Dalam penelitian ini menggunakan uji normal grafik P – P Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Grafik 1 dibawah ini:



Gambar 1. Grafik Normal Probability P - P Plot

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Grafik normal probability P – P Plot yang mana pada grafik di atas terlihat menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*(VIF) dimana jika *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10 berarti terdapat multikolinearitas. dan jika *tolerance* $\geq 0,10$ atau nilai *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Hasil analisis VIF dan *tolerance* dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

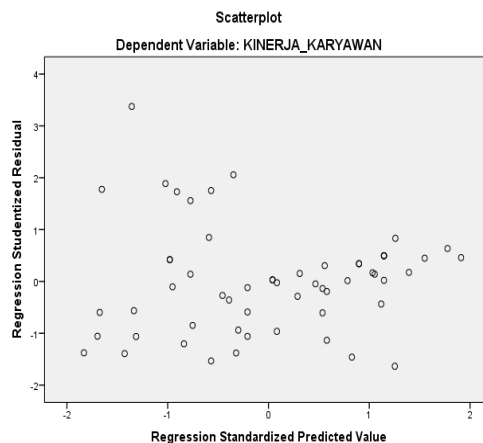
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SIKAP_KEPRIBADIAN	.448	2.231
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.448	2.231
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Pada Tabel 3 *coefficients* yang diperoleh sebelumnya, dapat diketahui bahwa VIF = 2,231 artinya nilai VIF lebih kecil dari pada 10 ($2,231 < 10$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah distandardiize **Ghozali,(2011:139)**. Uji Heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik scatterplot seperti tampak pada Gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Pada hasil grafik scatterplots diatas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Autokorelasi.

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik, autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW).

Nilai Durbin Watson kemudian dibandingkan dengan nilai d_{tabel} . Dan akan menghasilkan kesimpulan seperti Kriteria sebagai berikut:

- 1) $DU < DW < 4 - DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- 2) $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- 3) $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n=57$, $k=3$ didapat nilai $DL=1.5004$ dan $DU=1.6452$. Jadi nilai $4-DU=2.3548$ dan $4-DL=2.4996$. Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW) dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,790 ^a	.625	.611	2.158	1.664

a. Predictors: (Constant), GAYA__KEPEMIMPINAN, SIKAP_KEPRIBADIAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Dari Tabel 4 di atas dapat di ketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,664. Karena nilai $DU < DW < 4 - DU$ ($1.6452 < 1,664 < 2.3548$), maka H_0 diterima artinya tidak terjadi autokorelasi.

3.3 Analisis Pengaruh Sikap Kepribadian (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Korelasi Berganda

Korelasi berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh sikap kepribadian (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama atau simultan. Perhitungan statistik dalam korelasi berganda ini menggunakan *software* SPSS Versi 22 *for windows* yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	.625	.611	2.158

a. Predictors: (Constant), gaya__kepemimpinan, sikap_kepribadian

Dari data pada Tabel 5 diatas didapatkan angka koefisien korelasi antara variabel sikap kepribadian (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,790

hal ini berarti terdapat korelasi yang kuat antara sikap kepribadian (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel sikap kepribadian (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang nilai determinasinya ditentukan dengan nilai R square yang pengujiannya dilakukan menggunakan *software* SPSS Versi 22 for windows yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²) sikap kepribadian (X1), gaya kepemimpinan (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.790 ^a	.625	.611	2.158	.625	44.965	2	54	.000

a. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, SIKAP_KEPRIBADIAN

Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Hasil perhitungan pada Tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) untuk sikap kepribadian dan gaya kepemimpinan diperoleh sebesar 0,625 hal ini berarti 62,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sikap kepribadian dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 0,375 hal ini berarti 37,5% di dapat dari (100%-62,5%). Maka dapat di jelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama, Perhitungan statistik dalam regresi linear berganda ini menggunakan *software* SPSS Versi 20 for windows yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14.844	2.791		5.318	.000
1	SIKAP_KEPRIBADIAN	.369	.105	.437	3.506	.001
2	GAYA_KEPEMIMPINAN	.310	.094	.410	3.294	.002

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, SIKAP_KEPRIBADIAN

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Dari Tabel 7 diatas, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel sikap kepribadian 0,369, untuk gaya kepemimpinan 0,310, dengan konstanta sebesar 14.844 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 14.844 + 0,369X1 + 0,310X2$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 14.844 menyatakan bahwa apabila nilai sikap kepribadian dan gaya kepemimpinan tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka nilai dari kinerja karyawan sebesar nilai konstanta yaitu 14.844.
- b) Nilai Koefisien regresi variabel sikap kepribadian (X1) sebesar 0,369 artinya sikap kepribadian mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan nilai sikap kepribadian sebesar 1% maka kinerja karyawan pada PT. Busana Prima Global akan meningkat sebesar 0,369%. Artinya semakin baik sikap kepribadian maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Busana Prima Global.
- c) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,310 artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan nilai gaya kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja pada PT. Busana Prima Global akan meningkat sebesar 0.310%. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Busana Prima Global.

3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode yang dilakukan adalah metode Pengujian secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji F.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji model regresi masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji T yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS Versi 22 *for window*. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- H0 ditolak jika $p\text{-value} < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- H0 diterima jika $p\text{-value} > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$.

yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 8 dibawah ini

Tabel 8. Uji Parsial (Uji T) Sikap Kepribadian (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14.844	2.791		5.318	.000
1	SIKAP_KEPRIBADIAN	.369	.105	.437	3.506	.001
2	GAYA_KEPEMIMPINAN	.310	.094	.410	3.294	.002

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, SIKAP_KEPRIBADIAN

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Berdasarkan table IV.18 diatas terdapat hipotesis (H_a) yang diajukan dalam uji T ini adalah sebagai berikut :

1. Sikap Kepribadian (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan *output coefficients* diatas diketahui bahwa nilai koefisien sikap kepribadian adalah sebesar 0,369 dan bernilai positif +, sehingga dapat dikatakan bahwa sikap kepribadian (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). pengaruh positif diartikan, bahwa semakin baik sikap kepribadian pemimpin maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien regresi dari sikap kepribadian ini akan diuji signifikasinya. Hipotesis (dugaan) dalam uji t ini adalah

- 1) H_0 = sikap kepribadian (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) H_1 = sikap kepribadian (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka nilai $\alpha = 0,05$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t ini adalah

- 1) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai sig, $> 0,05$
- 2) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig, $< 0,05$

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah :

$t_{tabel} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi } 2; \text{ jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas})$

$t_{tabel} = (0,05/2 ; 57-2)$

$t_{tabel} = 0,025 ; 55$. Dan distribusi nilai t_{tabel} 55 adalah 2,004

Hasil dan pengambilan keputusan Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,506 $> t_{tabel}$ 2,004 dan nilai (sig) 0,001 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya “ sikap kepribadian (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan *output coefficients* diatas diketahui bahwa nilai koefisien gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,310 dan bernilai positif +, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). pengaruh positif diartikan, bahwa semakin baik gaya kepemimpinan pemimpin maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan ini akan diuji signifikasinya. Hipotesis (dugaan) dalam uji t ini adalah

- 1) H_0 = gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) H_1 = gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% maka nilai $\alpha = 0,05$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t ini adalah

- 1) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai sig, $> 0,05$
- 2) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig, $< 0,05$

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah :

$t_{tabel} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi } 2; \text{ jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas})$

$t_{tabel} = (0,05/2 ; 57-2)$

$t_{tabel} = 0,025 ; 55$. Dan distribusi nilai t_{tabel} 55 adalah 2,004

Hasil dan pengambilan keputusan Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,294 > t_{tabel}$ $2,004$ dan nilai (sig) $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya “ gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F Merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji model regresi variabel secara simultan (bersama-sama) dapat diperoleh dengan menggunakan uji F yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22 for windows. Menentukan f_{tabel} dan f_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

1. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. yang hasilnya dapat dilihat pada pada Tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	418.781	2	209.391	44.965	,000 ^b
	Residual	251.465	54	4.657		
	Total	670.246	56			

A_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, SIKAP_KEPRIBADIAN

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS Versi 22, Tahun 2018

Hasil perhitungan pada Tabel 9 Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS Versi 22 menunjukkan nilai $f_{hitung} = 44.965$ dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Rumus untuk mencari nilai f_{tabel} adalah :

$f_{tabel} = (\text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel bebas} - \text{dk penyebut})$

$f_{tabel} = (57-2-1)$

$f_{tabel} = (54)$. Dan distribusi nilai f_{tabel} 54 adalah 3,17

Hal ini berarti $f_{hitung} = 44.965 > f_{tabel} = 3,17$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya “ Sikap Kepribadian (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) bahwa bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)”.

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji T (parsial) pada variabel sikap kepribadian (X1) didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($3,506 > 2,004$) dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak

dan H1 diterima. Dari semua uji tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara sikap kepribadian (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan semakin baik sikap kepribadian seorang pimpinan yang diberikan kepada karyawan sehingga akan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Busana Prima Global.

2. Dari hasil uji T (parsial) pada variabel gaya kepemimpinan (X2) didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($3.294 > 2,004$) dan nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan kepada karyawannya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Busana Prima Global.
3. Dari hasil uji F (simultan) didapatkan nilai $f_{hitung} = 44,965 > f_{tabel} = 3,17$, dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Dari semua uji tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara sikap kepribadian (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan semakin baik sikap kepribadian dan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh karyawan sehingga akan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Busana Prima Global. Dan nilai R square hasil analisis data adalah sebesar 0,625. Hal ini berarti 62,5% variasi variabel dependen (kinerja karyawan) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen sikap kepribadian dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 37,5% (100%-62,5%) di jelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat kita tarik kesimpulan yang diperoleh berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Pada tanggapan responden mengenai sikap kepribadian pada item pernyataan no. 9 dan 10 mendapatkan tanggapan responden sangat rendah dikarenakan pemimpin mengharuskan para karyawannya bekerja tanpa ada kesalahan sedikitpun, tidak jarang apabila karyawan melakukan kesalahan pimpinan memberikan sanksi yaitu potong gaji. dan pimpinan pun terkadang sulit memberikan izin kepada karyawannya dengan alasan apabila karyawan izin maka akan mengganggu kuantitas pekerjaan, dengan sikap pimpinan yang seperti itu maka tidak mungkin akan membuat para karyawannya merasa tidak nyaman dalam bekerja dan akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. dalam hal ini pimpinan harus memberikan toleransi terhadap karyawannya dan memberikan suatu kenyamanan bekerja pada karyawan agar terciptanya rasa nyaman karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja para karyawan,
2. Dilihat dari tanggapan responden yang didapat dari kuesioner gaya kepemimpinan yang disebar, pada item pernyataan no.9 mendapatkan tanggapan responden yang sangat rendah dikarenakan kurangnya motivasi terhadap karyawan sangat tidak diperhatikan, hal ini yang harus diperhatikan oleh pimpinan karena jika karyawan kurang mendapatkan motivasi atau perhatian dari pimpinan maka karyawan tidak akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan akan sangat memungkinkan kinerjanya pun akan menurun oleh karena itu hal ini harus diperbaiki oleh pimpinan, jika gaya kepemimpinan pimpinan sangat baik terhadap karyawan, maka karyawan pun akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dengan begitu kinerja karyawan pun akan terus meningkat.
3. Pada tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada item pernyataan no. 3 mendapatkan tanggapan responden sangat rendah tentang kedisiplinan dalam bekerja hal ini bisa saja disebabkan oleh kurangnya kesejahteraan karyawan seperti gaji, kompensasi, insentif, jaminan sosial, sarana dan pra sarana yang kurang diperhatikan oleh perusahaan, menjadikan karyawan tidak disiplin dalam bekerja dan tidak dapat mencapai kuantitas pekerjaan yang diinginkan, oleh karena itu perusahaan harus mengevaluasi lebih lanjut karena jika gaji, kompensasi insentif, jaminan sosial dan pra sarana karyawan diperhatikan maka akan meningkatkan motivasi karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri yang dapat menjadikan karyawan bekerja maksimal dan mendapatkan kuantitas pekerjaan dengan baik.

4. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan memperluas sampel agar hasil penelitian dapat di perbesar. penelitian lain disarankan untuk menggunakan metode wawancara langsung kepada responden, sehingga tidak terjadi bias atau salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.

REFERENCES

- Anwar Prabu, Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Azwar, Saifuddin. Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Azwar, Saifuddin. Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Danang, Sunyoto. Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen. Yogyakarta : CAPS, 2014.
- Dessler. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi ke-7, Alihbahasa: Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta: 2006.
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks, 2010.
- Engkoswara. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta, 2010.
- E Munbarok. Buku Ajar Kebutuhan Dasar Manusia: Teori dan Aplikasi dalam Praktik, Jakarta: Media Aesculapius, 2008.
- Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS ,Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi kelima Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.
- Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi kelima Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.
- Hadari, Nawawi. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi): PT. Bumi Aksara, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi): PT. Bumi Aksara, 2014.
- Hartatik, Indah Puji. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Husein, Umar. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT. Rajafindo Persada, 2007
- Marwansyah. Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta:Bandung, 2010.
- Mondy, R Wayne. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2010
- Rivai dan sagala. Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek .Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat, 2008