

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN PANGKEP

Ernawati^{*1}, Maryadi², Saripuddin D³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}hjerna18@gmail.com, ²achmadmaryadi2gmail.com, ³saripuddind@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep. Penelitian dilaksanakan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep. Waktu penelitian adalah bulan November sampai Desember 2019 dengan mengambil 43 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja sedangkan pengembangan sumberdaya manusia terbukti tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja pada badan penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Pangkep penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 98,8% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa keputusan mahasiswa dipengaruhi sebesar 77,2% variabel penelitian ini dan sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil analisa ketiga variabel bebas/independen (gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan pengembangan sumber daya manusia), maka diperoleh gaya kepemimpinan (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Pengembangan SDM Dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, organizational communication and human resource development partially and simultaneously on employee work performance at the Regional Research and Development Agency of Pangkep Regency, as well as the most dominant variable influencing employee work performance at the Regional Research and Development Agency. Pangkep Regency. The research was

conducted at the Regional Research and Development Agency of Pangkep Regency. The research time was November to December 2019 by taking 43 employees as the research sample. The results of this study prove that partially it is proven that leadership style and organizational communication have an effect on work performance, while human resource development is proven to have no effect on work performance. This study also proves that simultaneously leadership style, organizational communication and human resource development affect work performance in the regional research and development agency of Pangkep Regency. This research produces a determination coefficient value of 98.8% which indicates that this research model can explain student decisions. influenced by 77.2% of this research variable and 22.8% influenced by other variables not examined in this study. From the analysis of the three independent / independent variables (leadership style, organizational communication and human resource development), it is found that leadership style (X1) is the most dominant factor influencing the work performance of the employees of the Regional Research and Development Agency of Pangkep Regency.

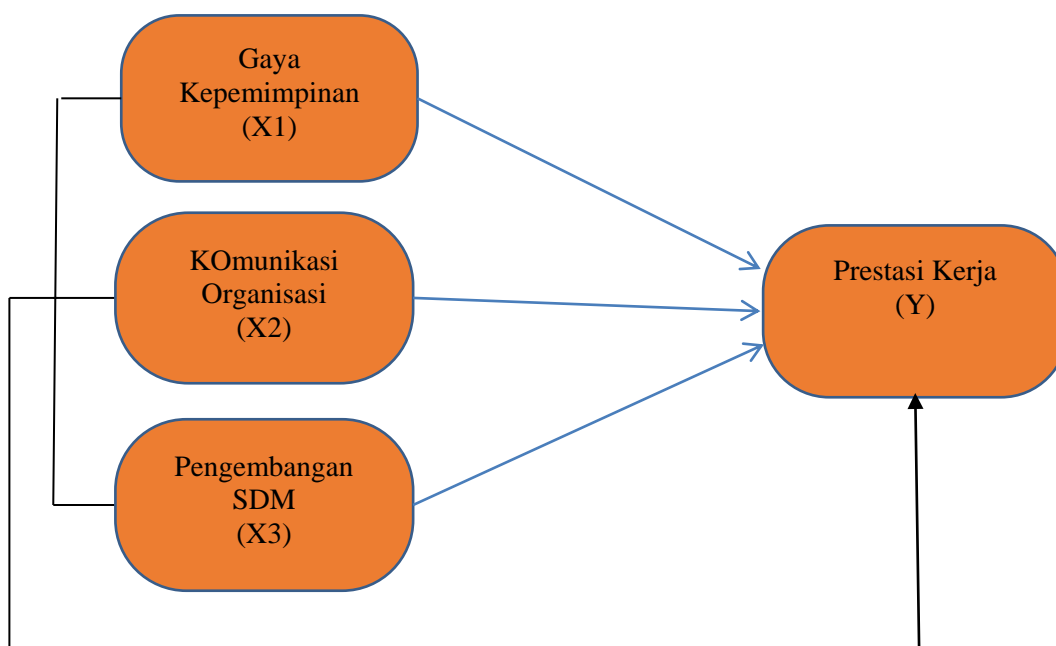
Keywords: Leadership Style, Organizational Communication, HR Development And Work Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman pada era globalisasi, sebagian besar tugas manusia telah banyak tergantikan dengan teknologi. Walau demikian sumber daya manusia masih sangat menentukan berhasilnya suatu organisasi. Seperti halnya dengan birokrasi pemerintahan yang harus mengemban tujuan pembangunan secara nasional. Sumber daya manusia dalam birokrasi pemerintahan yang disebut dengan Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana dalam menjalankan teknologi tidak dapat diabaikan begitu saja. Hal ini disebabkan karena dalam mencapai pembangunan nasional, pegawai negeri merupakan unsur utama sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Dalam menghadapi tantangan dalam era globalisasi saat ini, perlu dilakukan evaluasi untuk melakukan perbaikan dan pembenahan serta peningkatan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik itu pembenahan dari sisi kelembagaan maupun perilaku aparatur pegawai negeri itu sendiri. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dimana jika seorang pegawai semakin berprestasi berarti seorang pegawai telah menunjukkan loyalitasnya yang cukup tinggi terhadap organisasi dan hal ini akan sangat berdampak terhadap peningkatan kualitas pekerjaan seorang pegawai. Selain itu prestasi kerja memiliki arti penting didalam pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik, karena prestasi kerja merupakan tolak ukur pegawai kepada organisasinya. (Mangkunegara, 2012). Hasibuan (2012) berpendapat bahwa ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu diantaranya penilaian kerja, kesetiaan, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama, kreativitas, prakarsa, kepemimpinan, kepribadian, kecakapan serta tanggung jawab. Faktor yang dapat digunakan dalam peningkatan kinerja pegawai yakni gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi organisasi. *Gaya kepemimpinan* dari seorang pimpinan atau atasan dapat memberikan bimbingan dan pengayoman kepada bawahannya dalam menghadapi tugas dan tanggung

jawab yang diberikan dan lingkungan kerja yang baik. Seorang pemimpin yang baik, akan dapat menularkan rasa optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar bawahannya dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Sejalan dengan pendapat Regina (2020), bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dan baik akan menimbulkan motivasi terhadap seseorang untuk berprestasi lebih maksimal dan berhasil tidaknya bawahan dalam prestasi kerjanya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang atasan. Selain gaya kepemimpinan, **komunikasi** juga sangat berperan penting dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dimana pegawai/karyawan tidak akan pernah lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, ataupun dengan pimpinan/atasan. Komala (2014) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses dimana suatu gagasan/ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku, yang berarti bahwa komunikasi merupakan langkah dalam proses penyampaian ide, konsep, gagasan atau informasi dari seseorang yang menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada yang menerima informasi tersebut. Proses komunikasi yang terjadi berbeda-beda untuk setiap hubungan interaksional, dimana pada setiap hubungan interaksional mengandung situasi komunikasi, misalnya antara situasi komunikasi wawancara ataupun konsultasi dengan situasi komunikasi dalam bekerja, dan lain sebagainya. Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja yakni **pengembangan sumber daya manusia**. Menurut Wildhatun (2013), dari hasil penelitiannya telah menemukan hubungan positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja. Rivai (2015), juga menuturkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses bagaimana karyawan atau pegawai mendapatkan keahliannya, pengalaman, dan sikapnya untuk meraih sukses sebagai pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia akan sangat terasa penting pada perusahaan atau organisasi jabatan yang diemban atau pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan skill/keterampilan dan pengetahuan pegawai/karyawan yang dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, yakni diantaranya pemberian kursus keterampilan, pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, workshop dan lain-lain. Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupate Pangkep
2. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupate Pangkep
3. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep

METODE PENELITIAN

Penelitian survey yakni dengan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang utama (Singarimbun, 2013). Penelitian ini dilaksanakan di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada November – Desember 2019, dengan sampel penelitian sebanyak 43 (empat puluh tiga) orang yang merupakan Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan

seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	3.580	1.828		1.958	.057		
X1	.618	.062	.771	10.034	.000	.991	1.009
X2	.163	.034	.368	4.760	.000	.979	1.022
X3	.116	.084	.107	1.379	.176	.970	1.031

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis dari print out SPSS, diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 3,580 + 0,618X_1 + 0,163X_2 + 0,116X_3$$

Persamaan dari regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3,580 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan pengembangan sumber daya manusia nilainya tetap/konstan maka peningkatan prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep memiliki nilai sebesar 3,580.
2. Nilai dari koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,618 berarti ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep sebesar 0,618, sehingga apabila skor gaya kepemimpinan naik 1 poin, maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep sebesar 0,618 poin.

3. Nilai koefisien regresi komunikasi organisasi (X_2) sebesar 0,163 berarti ada pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep sebesar 0,163, sehingga apabila skor komunikasi organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep sebesar 0,163 poin.
4. Nilai koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia (X_3) sebesar 0,116 berarti ada pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep sebesar 0,116 sehingga apabila skor pengembangan sumber daya manusia naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep sebesar 0,116 poin.

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Sikap menunjukkan nilai $t = 10,034$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 43$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 39$, yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Sikap menunjukkan nilai $t = 4,760$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 43$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 39$, yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi Organisasi dengan Prestasi Kerja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep.

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Sikap menunjukkan nilai $t = 1,379$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 43$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 39$, yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,022 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga tidak terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Prestasi Kerja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, dengan nilai signifikansi sebesar $1,76 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan

Sumber Daya Manusia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara bersama sama terhadap Prestasi Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.518	3	25.839	43.916	.000 ^b
	Residual	22.947	39	.588		
	Total	100.465	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 43,916 sedangkan F tabel untuk n 43 dengan df1 = k-1 = 3 dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan df2 = n- k = 39 dimana n adalah sebanyak 43 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,85 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variable Y (prestasi kerja). Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.772	.754	.767	1.924

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,772 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep sebesar 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel X yaitu Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep sementara satu variabel x yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep. Penelusuran lanjutan terkait hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 61,8%, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep, begitupula dengan komunikasi organisasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh kedua dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 16,3% Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai juga membutuhkan komunikasi organisasi dalam menunjang prestasi kerja. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia merupakan variabel yang memberikan pengaruh terkecil dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 11,6%. Hal ini dapat dipahami bahwa sumber daya manusia pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep sangat perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya, oleh karena itu bagian kepegawaian di instansi tersebut perlu melakukan evaluasi terhadap indikator pengembangan sumber daya manusia dengan pemberian pelatihan, pengembangan kompetensi, penempatan SDM yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu upaya dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan, seperti kegiatan pelatihan, berbagai seminar-seminar, pemberian kursus keahlian dan lain sebagainya, sehingga dapat menunjang dan meningkatkan prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan organisasi,. Prestasi kerja seorang pegawai tidak terlepas dari pengaruh oleh gaya kepemimpinan, komunikasi Organisasi serta pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian terbukti bahwa pada Variabel Gaya kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Sumber daya Manusia berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep, namun pada variabel pengembangan Sumber daya Manusia secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep, hal ini disebabkan karena masih kurangnya program kegiatan pelatihan dan pembinaan terhadap peningkatan kompetensi pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep. Oleh karena itu pihak instansi dalam hal ini bagian kepegawaian perlu melakukan evaluasi dalam mendorong pegawai untuk selalu bekerja dengan baik, sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal. Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, dkk. 2013. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Daft, Richard, L. 2011. *Manajemen*, Edisi keenam, Jilid dua, Salemba Empat, Jakarta.
- Handoko, Hani, T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Helmi, Syafrizal dan Muslich Lutfi, 2012. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 3, USU Press, Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Panggabean, Mutiara, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.

- Rivai, Veithzal dan Basri Mohdfawzi Ahmad, (2015). *Performance Appraisal System yang Tepat untuk Menilai Prestasi kerja pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung.
- Soeprihanto, Jhon, 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. ,2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Alfiah, Nurul, 2011. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bidang Marketing pada PT. Network Bakti Persada, Cabang Malang*, Tesis, Program Pascasarjana, UMM, Malang.
- Ramadhan, Bayu, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan PT. SYNGENTA INDONESIA* Yogyakarta , Tesis, Program Pascasarjana UPN, Yogyakarta.
- Parnigrum, Kamirullah, 2012. *Pengaruh Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan BKPM Provinsi Bengkulu*, Tesis, Program Pascasarjana UNIB, Bengkulu.
- Wildhatun, Sholihat, 2013. *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi*. Tesis, Program Pascasarjana UPI, Bandung.
- Askarian dan Eslami, 2013. "The Relationship Between Personality Traits and Job Performance (Case Study: Employees Of The Ministry Of Education Of Kerman", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol. 5 Number 8, December 2013.
- Falola, dkk, 2014. Effectiveness of Training and Development on Employees' Performance and Organization Competitiveness in the Nigerian Banking Industry, *Bulletin of the Transilvania University of Braşov Series V: Economic Sciences*, Vol. 7 (56) Number 1, 2014.