



## Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta

Chandra Andika Yugasworo<sup>1</sup>, Muhamad Arief Noor<sup>2</sup>, Joned Ceilendra Saksana<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha<sup>1,2,3</sup>

Email: 00@gmail.com, ariefnoor@stieganessa.ac.id, saksana64@gmail.com

Diterima: 01-09-2025 | Disetujui: 11-09-2025 | Diterbitkan: 13-09-2025

### ABSTRACT

*Member performance as a human resource is the strength or ability of a member to produce something material or non-material, whether quantifiable or valued in money or not. With high member performance, everything the organization programs within its objectives to achieve the organization's overall goals will be quickly achieved. However, not all members have high performance; there are certainly varying levels of performance among members. Therefore, organizations must strive through established programs to improve performance to support the organization's growth, one of which is through education, training, and leadership styles. The purpose of this study was to determine the effect of education, training, and leadership styles jointly on member performance at the Jakarta Metropolitan Police's Driver's License Unit (Satpas SIM). The results of this study revealed a positive effect of education, training, and leadership styles jointly on member performance at the Jakarta Metropolitan Police's Driver's License Unit (Satpas SIM). The strength of the influence between these variables is demonstrated by the F-test of 41.512. This indicates a highly significant influence between education, training, and leadership styles on member performance at the Jakarta Metropolitan Police's Driver's License Unit (Satpas SIM).*

**Keywords:** Education, Training, Leadership Style, Performance

### ABSTRAK

Kinerja anggota sebagai sumber daya manusia adalah suatu kekuatan atau kemampuan dari anggota untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi atau non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang ataupun tidak. Dengan adanya kinerja anggota yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan organisasi didalam tujuannya untuk mencapai tujuan umum dari organisasi akan segera tercapai. Akan tetapi, tidak semua anggota itu mempunyai kinerja yang tinggi, pasti ada berbagai macam tingkat kinerja yang dimiliki oleh para anggota. Oleh karenanya organisasi harus berusaha dengan melalui program-program yang telah ditetapkan organisasi dalam kegiatan meningkatkan kinerja guna menunjang organisasi agar lebih berkembang, salah satunya adalah dengan pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta. Kekuatan pengaruh antar variabel tersebut ditunjukkan dengan uji Fhitung sebesar 41.512. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM



Polda Metro Jaya Jakarta.

**Kata Kunci :** Pendidikan Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

**Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:**

Chandra Andika Yugasworo, Muhamad Arief Noor, & Joned Ceilendra Saksana. (2025). Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1553-1574. <https://doi.org/10.63822/z2ee2d57>

## PENDAHULUAN

Kinerja anggota sebagai sumber daya manusia merupakan kekuatan dan kemampuan yang dapat menghasilkan sesuatu, baik dalam bentuk materi maupun non-materi. Tingginya kinerja anggota akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, namun dalam kenyataannya tidak semua anggota memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk melaksanakan berbagai program peningkatan kinerja, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan serta penerapan gaya kepemimpinan yang efektif (Aulia et al., 2021). Pendidikan dan pelatihan berfungsi untuk menggali serta mengembangkan potensi sumber daya manusia, sementara kepemimpinan yang baik mampu menciptakan iklim kerja produktif, keharmonisan, dan motivasi anggota dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun demikian, masih terdapat permasalahan seperti lemahnya kemampuan teknis maupun manajerial anggota, pelatihan yang belum optimal, gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter, serta kurangnya motivasi karena keterbatasan kesejahteraan dan peluang karir (Pardian et al., 2024). Kondisi ini berpengaruh pada rendahnya kualitas kerja anggota. Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada dua variabel utama, yaitu pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja anggota.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan: (1) apakah terdapat pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja anggota; (2) apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota; dan (3) apakah pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat akademis berupa kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi dalam memperbaiki kualitas kinerja anggota, serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang lebih tepat di masa mendatang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta selama tiga bulan, mulai Mei hingga Juni 2024. Objek penelitian adalah anggota Satpas SIM, dengan jumlah populasi sebanyak 180 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 64 responden yang dijadikan sampel penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendidikan pelatihan (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja anggota (Y).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: (1) kuesioner, yang disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden; (2) wawancara bebas, guna memperkuat data primer; dan (3) studi kepustakaan, untuk memperkuat landasan teori.

Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi item-total, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS 13.0 for Windows melalui beberapa tahap, yaitu uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi), analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji determinasi ( $R^2$ ), serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.
3. Pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

## HASIL PENELITIAN

### a. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran sejumlah daftar pernyataan (kuesioner) yang diberikan kepada sampel yang telah ditentukan sebanyak 64 eksemplar.

Rumusan pertanyaan yang termuat di dalam kuesioner mengacu kepada ketiga variabel penelitian, yaitu variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas pertama, gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas kedua dan variabel kinerja anggota ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

Untuk memberi gambaran yang lebih jelas, karakteristik deskripsi data variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1) Deskripsi Data Variabel Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja anggota, memiliki :

- a. Skor rata-rata (*Mean*) = 59,156
- b. Nilai tengah (*Median*) = 59,600
- c. Modus (*Mode*) = 57,00
- d. Varians (*Variance*) = 52,928
- e. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 7,275

Apabila disajikan dalam bentuk tabel, maka distribusi frekuensi skor pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

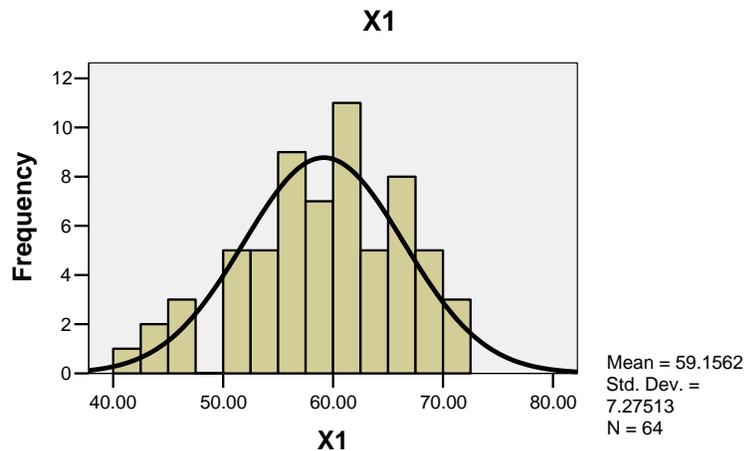
**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Pendidikan Pelatihan**

X1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 41.00	1	1.6	1.6	1.6
43.00	1	1.6	1.6	3.1
44.00	1	1.6	1.6	4.7
46.00	1	1.6	1.6	6.3
47.00	2	3.1	3.1	9.4
50.00	2	3.1	3.1	12.5
51.00	2	3.1	3.1	15.6
52.00	1	1.6	1.6	17.2
53.00	3	4.7	4.7	21.9
54.00	2	3.1	3.1	25.0
55.00	1	1.6	1.6	26.6
56.00	1	1.6	1.6	28.1
57.00	7	10.9	10.9	39.1
58.00	4	6.3	6.3	45.3
59.00	3	4.7	4.7	50.0
60.00	2	3.1	3.1	53.1
61.00	6	9.4	9.4	62.5
62.00	3	4.7	4.7	67.2
63.00	1	1.6	1.6	68.8
64.00	4	6.3	6.3	75.0
65.00	2	3.1	3.1	78.1
66.00	2	3.1	3.1	81.3
67.00	4	6.3	6.3	87.5
68.00	3	4.7	4.7	92.2
69.00	2	3.1	3.1	95.3
71.00	1	1.6	1.6	96.9
72.00	2	3.1	3.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Data olahan

Sedangkan hasil penelitian pendidikan pelatihan ( $X_1$ ), jika digambarkan dalam bentuk grafik histogram, maka hasilnya akan terlihat sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Grafik Histogram Variabel  $X_1$**



Sumber : Data olahan

## 2) Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, memiliki :

- a. Skor rata-rata (*Mean*) = 62,219
- b. Nilai tengah (*Median*) = 61,429
- c. Modus (*Mode*) = 60,00
- d. Varians (*Variance*) = 51,316
- e. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 7,163

Apabila disajikan dalam bentuk tabel, maka distribusi frekuensi skor gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan**

$X_2$

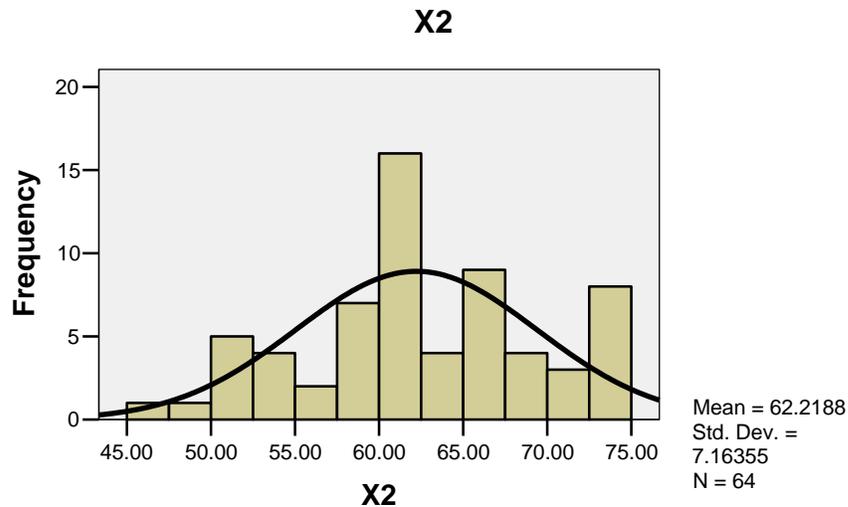
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 47.00	1	1.6	1.6	1.6
49.00	1	1.6	1.6	3.1
50.00	3	4.7	4.7	7.8
52.00	2	3.1	3.1	10.9
53.00	2	3.1	3.1	14.1
54.00	2	3.1	3.1	17.2
55.00	1	1.6	1.6	18.8
57.00	1	1.6	1.6	20.3
58.00	2	3.1	3.1	23.4
59.00	5	7.8	7.8	31.3
60.00	9	14.1	14.1	45.3
61.00	3	4.7	4.7	50.0
62.00	4	6.3	6.3	56.3
63.00	2	3.1	3.1	59.4
64.00	2	3.1	3.1	62.5
65.00	6	9.4	9.4	71.9
67.00	3	4.7	4.7	76.6
68.00	3	4.7	4.7	81.3
69.00	1	1.6	1.6	82.8
70.00	2	3.1	3.1	85.9
72.00	1	1.6	1.6	87.5
73.00	2	3.1	3.1	90.6
74.00	2	3.1	3.1	93.8
75.00	4	6.3	6.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Data olahan

Sedangkan hasil penelitian gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), jika digambarkan dalam bentuk grafik histogram, maka hasilnya akan terlihat sebagai berikut :

-----  
*Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota  
pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta*  
(Yugasworo, et al.)

Gambar 4.2 Grafik Histogram Variabel X<sub>2</sub>



Sumber : Data olahan

### 3) Deskripsi Data Variabel Kinerja Anggota (Y)

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel kinerja anggota (Y) yang merupakan variabel terikat, memiliki :

- Skor rata-rata (*Mean*) = 59,609
- Nilai tengah (*Median*) = 60,273
- Modus (*Mode*) = 60,00
- Varians (*Variance*) = 56,591
- Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 7,523

Apabila disajikan dalam bentuk tabel, maka distribusi frekuensi skor kinerja anggota (Y) dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Anggota**

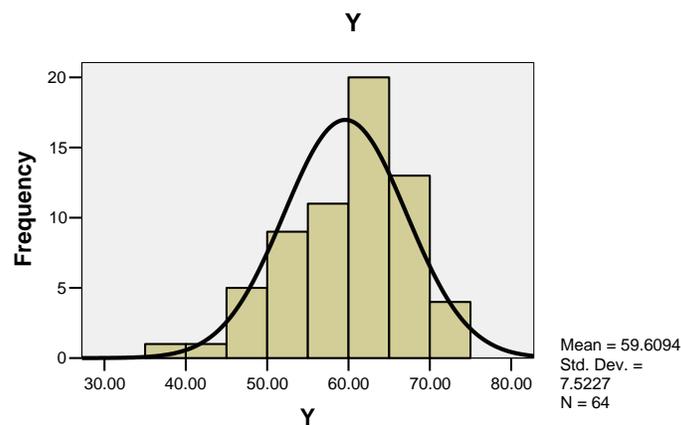
Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 37.00	1	1.6	1.6	1.6
40.00	1	1.6	1.6	3.1
46.00	1	1.6	1.6	4.7
47.00	1	1.6	1.6	6.3
49.00	3	4.7	4.7	10.9
50.00	1	1.6	1.6	12.5
52.00	2	3.1	3.1	15.6
53.00	3	4.7	4.7	20.3
54.00	3	4.7	4.7	25.0
55.00	1	1.6	1.6	26.6
56.00	2	3.1	3.1	29.7
57.00	3	4.7	4.7	34.4
58.00	2	3.1	3.1	37.5
59.00	3	4.7	4.7	42.2
60.00	7	10.9	10.9	53.1
61.00	4	6.3	6.3	59.4
62.00	3	4.7	4.7	64.1
63.00	3	4.7	4.7	68.8
64.00	3	4.7	4.7	73.4
65.00	1	1.6	1.6	75.0
66.00	2	3.1	3.1	78.1
67.00	4	6.3	6.3	84.4
68.00	4	6.3	6.3	90.6
69.00	2	3.1	3.1	93.8
70.00	2	3.1	3.1	96.9
73.00	2	3.1	3.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Data olahan

Sedangkan hasil penelitian kinerja anggota (Y), jika digambarkan dalam bentuk grafik histogram, maka hasilnya akan terlihat sebagai berikut :

**Gambar 4.3 Grafik Histogram Variabel Y**



Sumber : Data olahan

**b. Analisis Statistik Hasil Penelitian**

Persyaratan analisis yang dimaksud adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis regresi dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi maupun untuk keperluan pengujian hipotesis. Pengujian persyaratan analisis yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas dan validitas, serta uji asumsi klasik.

Pada penelitian ini data yang diperoleh dari daftar pernyataan dan dokumentasi dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program *Statistical Product for Service Solution (SPSS) 15.0 for windows*.

**1. Pengujian Reliabilitas dan Validitas**

Uji reliabilitas dan validitas terhadap data mentah dilakukan untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner. Untuk memperoleh hasil perhitungan yang akurat, proses penghitungan menggunakan komputer dengan program SPSS, hasilnya peneliti kemukakan sebagai berikut :

**a. Uji Reliabilitas**

Bila suatu instrumen atau alat pengukur data dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dikatakan *reliable*.

Melalui penghitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach* (terlampir), sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Koefisien Reliabilitas**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach)
1.	Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ )	0,865
2.	Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,888
3.	Kinerja Anggota (Y)	0,866

Sumber : Data olahan

Dengan melihat hasil Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*) yang tertera pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel, artinya suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah tergolong baik.

**b. Uji Validitas**

Menurut Singarimbun dan Effendi (2002 : 122), validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran data itu mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ini. Dengan demikian, validitas merupakan suatu kriteria yang dijadikan tolak ukur untuk menunjukkan tingkat kesahan suatu alat pengukur data. Suatu instrumen atau alat

pengukur data dikatakan valid atau sah, apabila instrumen digunakan untuk menggali suatu data akan menghasilkan data yang mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya.

Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi “*product moment*” diperoleh koefisien korelasi butir ( $r_{hitung}$ ) untuk 15 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 64 orang ( $n = 64$  orang), dengan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r_{tabel}$  0,244, artinya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa  $r_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat valid. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, peneliti sajikan dalam tabel sebagai berikut :

a) Variabel Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ )

Nilai-nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel pendidikan pelatihan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5 Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrument Penelitian Variabel Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ )**

Nomor Kuesioner	r-butir	r-tabel	Keterangan
1	0,290	0,244	Valid
2	0,604	0,244	Valid
3	0,578	0,244	Valid
4	0,464	0,244	Valid
5	0,537	0,244	Valid
6	0,544	0,244	Valid
7	0,514	0,244	Valid
8	0,660	0,244	Valid
9	0,306	0,244	Valid
10	0,560	0,244	Valid
11	0,337	0,244	Valid
12	0,564	0,244	Valid
13	0,360	0,244	Valid
14	0,647	0,244	Valid
15	0,628	0,244	Valid

Sumber : Data olahan

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.5, diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan valid.

b) Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Nilai-nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.6 Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrument Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )**

Nomor Kuesioner	r-butir	r-tabel	Keterangan
1	0,688	0,244	Valid
2	0,590	0,244	Valid
3	0,630	0,244	Valid
4	0,571	0,244	Valid
5	0,637	0,244	Valid
6	0,450	0,244	Valid
7	0,528	0,244	Valid
8	0,430	0,244	Valid
9	0,634	0,244	Valid
10	0,509	0,244	Valid
11	0,571	0,244	Valid
12	0,549	0,244	Valid
13	0,492	0,244	Valid
14	0,518	0,244	Valid
15	0,553	0,244	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan valid.

c) Variabel Kinerja Anggota (Y)

Nilai-nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja anggota dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7 Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrument Penelitian Variabel Kinerja Anggota (Y)**

Nomor Kuesioner	r-butir	r-tabel	Keterangan
1	0,584	0,244	Valid
2	0,561	0,244	Valid
3	0,572	0,244	Valid
4	0,472	0,244	Valid
5	0,566	0,244	Valid
6	0,493	0,244	Valid
7	0,557	0,244	Valid
8	0,444	0,244	Valid
9	0,434	0,244	Valid
10	0,541	0,244	Valid
11	0,372	0,244	Valid
12	0,488	0,244	Valid
13	0,480	0,244	Valid
14	0,730	0,244	Valid
15	0,364	0,244	Valid

Sumber : Data olahan

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 5.7 dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kinerja anggota (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan valid.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a). Uji Normalitas Data

Dari hasil perhitungan dengan proses SPSS Versi 15.0 didapatkan hasil uji normalitas dengan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z Test*, seperti yang termuat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z Test**

No.	Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z Test</i>
1.	Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ )	0,818
2.	Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,738
3.	Kinerja Anggota (Y)	0,791

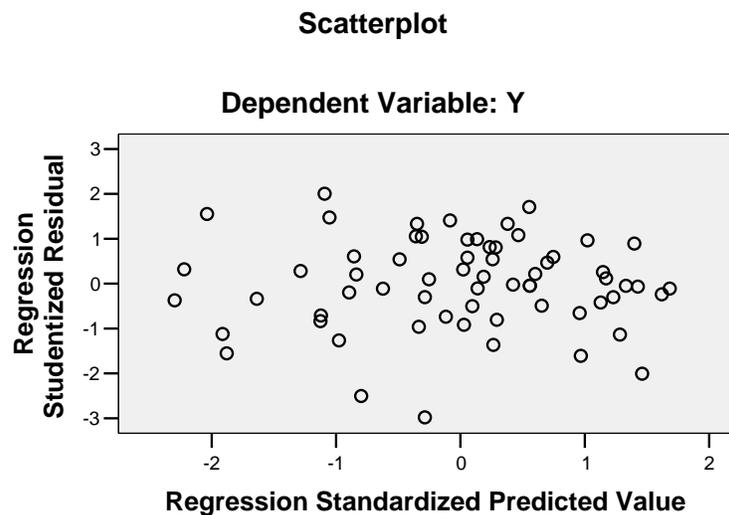
Sumber : Data olahan

Dari hasil tersebut di atas, oleh karena nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan kinerja anggota ( $Y$ ) lebih besar dari 0,05 (5%), maka data tersebut dikatakan terdistribusi normal atau memenuhi persyaratan normalitas.

b). Uji Heterokedastisitas

Hasil dari uji heterokedastisitas dengan bantuan komputer program SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Gambar 4.4. Scatterplot**



**Sumber : Data olahan**

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa data terpencah di sekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat Homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.

c). Uji Autokorelasi

Dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS 15.0 diperoleh nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,504, sesuai dengan kriteria bahwa apabila Durbin Watson-nya adalah -2 sampai 2 tidak dijumpai adanya otokorelasi, maka dalam regresi ini otokorelasi tidak dijumpai.

d). Uji Multicollinearity

Uji collinearity dilakukan untuk mengetahui apakah ada collinearity atau tidak diantara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF. Dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS diperoleh nilai *Tolerance* (terlampir) untuk masing-masing tahapan penelitian, peneliti kemukakan sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Rekapitulasi Nilai Tolerance dan Nilai VIF Untuk Uji Collinearity**

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ )	0,952	1,050
2.	Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,952	1,050

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,952. Dengan demikian karena nilai tolerance  $\neq 0$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak terjadi *collinearity*.

Sedangkan nilai VIF untuk variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 1,050. Dengan demikian nilai VIF yang diperoleh  $< 10$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada *collinearity* antara variabel bebas pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ). Dengan demikian model garis regresi berganda yang digunakan untuk variabel bebas pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan kinerja anggota ( $Y$ ) telah sesuai.

## 2. Pengujian Hipotesis

Setelah data dari responden dan kuesioner hasil pengisian yang terkumpul dideskripsikan, dan berdasarkan hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa semua persyaratan sudah terpenuhi. Karakteristik kedua jenis variabel yang akan dikorelasikan memiliki bentuk distribusi normal dan linear menunjukkan signifikan, maka selanjutnya diadakan analisis untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta. Pengkajian yang akan dilakukan adalah secara parsial dan serempak berkenaan dengan hubungan antara masing-masing variabel tak bebasnya.

Dari hasil print output komputer dengan program SPSS 15.0 for Windows diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

### a). Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pada penelitian ini data yang diperoleh dari daftar pernyataan dan dokumentasi dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program *Statistical Product for Service Solution (SPSS) 15.0 for windows*. Hasil analisis data penelitian diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Koefisien Korelasi dan Determinasi Sederhana

- a. Koefisien Korelasi Variabel Pendidikan Pelatihan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Anggota ( $Y$ ).

Nilai koefisien korelasi pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dengan kinerja anggota ( $Y$ ) adalah 0,812, artinya keeratan hubungan antara pendidikan pelatihan dengan kinerja anggota adalah 81,2%. Hubungan ini menunjukkan sangat kuat karena berada di antara

0,800 – 1,000, yang berarti bahwa apabila pendidikan pelatihan meningkat, maka kinerja anggota juga meningkat atau sebaliknya.

Sedangkan koefisien determinasinya ( $r^2$ ) adalah 0,659, yang berarti kinerja anggota 65,9% ditentukan oleh pendidikan pelatihan dan sisanya 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Koefisien Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Anggota (Y).

Nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan kinerja anggota (Y) adalah 0,766, artinya keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja anggota adalah 76,6%. Hubungan ini menunjukkan kuat karena berada di antara 0,600 – 0,799, yang berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja anggota juga meningkat atau sebaliknya.

Sedangkan koefisien determinasinya ( $r^2$ ) adalah 0,587, yang berarti kinerja anggota 58,7% ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk memperjelas keterangan di atas, maka dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10 Koefisien Korelasi Sederhana**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.812	.766
	X1	.812	1.000	.218
	X2	.766	.218	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	64	64	64
	X1	64	64	64
	X2	64	64	64

Sumber : Data olahan

**Tabel 4.11 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2002 : 183

### b). Pengujian Koefisien Korelasi Berganda

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi berganda antara pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan dengan kinerja anggota adalah 0,773, artinya keeratan hubungan antara pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan dengan kinerja anggota adalah 77,3%. Hubungan ini menunjukkan sangat kuat karena berada di antara 0,800 – 1,000, yang berarti bahwa apabila pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja anggota juga meningkat atau sebaliknya.

Sedangkan koefisien determinasinya ( $r^2$ ) adalah 0,597, yang berarti kinerja anggota siswa 59,7% ditentukan oleh pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan, dan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

### 2. Persamaan Regresi Berganda

Hasil analisis data dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS Versi 15.0 for Windows diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 47,601 + 0,570 X_1 + 0,432 X_2$$

Persamaan di atas berarti :

- a. Setiap peningkatan 1 skor variabel pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja anggota sebesar 0,570 skor dengan asumsi variabel + gaya kepemimpinan nilainya konstan.
- b. Setiap peningkatan 1 skor variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja anggota sebesar 0,432 skor dengan asumsi variabel pendidikan pelatihan nilainya konstan.

Untuk memperjelas gambaran persamaan regresi di atas dapat dilihat pada grafik berikut ini :

### 3. Uji Hipotesis

Perumusan hipotesis yang akan diuji diberi simbol  $H_0$ , sedangkan untuk hipotesis alternatif diberi simbol  $H_a$ . Pengujian hipotesis statistik untuk hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan Uji t, sedangkan hipotesis ketiga dilakukan dengan Uji F.

#### a. Pengujian Hipotesis Pertama

Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut :

$H_0$  :  $b_1 = 0$  ; tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan pelatihan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

$H_a$  :  $b_1 \neq 0$  ; terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan pelatihan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak,  $H_o$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak

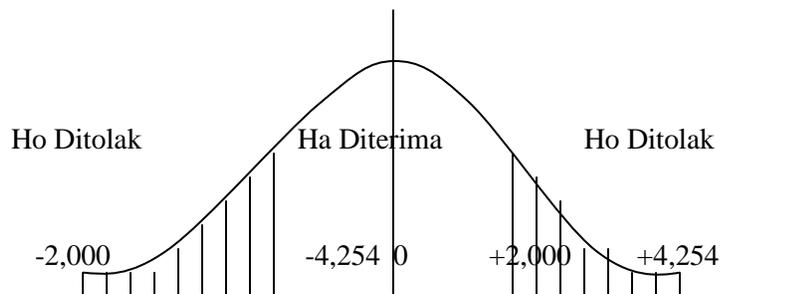
Hasil pengujian uji t dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 15.0, diperoleh nilai koefisien  $t_{hitung}$  untuk  $b_1$  sebagai berikut :

$t_{hitung}$	$= \frac{b_1}{Se(b_1)}$
	$= \frac{0,570}{0,134}$
	$= 4,254$

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai  $t_{hitung}$  variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 4,254, sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 2,000. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga jelas  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

Untuk memperjelas gambaran pengujian hipotesis t untuk variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dapat dilihat dalam gambar kurva hipotesis t dibawah ini :

**Gambar 4.7 Kurva Uji t Hipotesis Pertama**



**b. Pengujian Hipotesis Kedua**

Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut :

$H_o$  :  $b_2 = 0$  ; tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

$H_a$  :  $b_2 \neq 0$  ; terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak,  $H_o$  diterima

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak

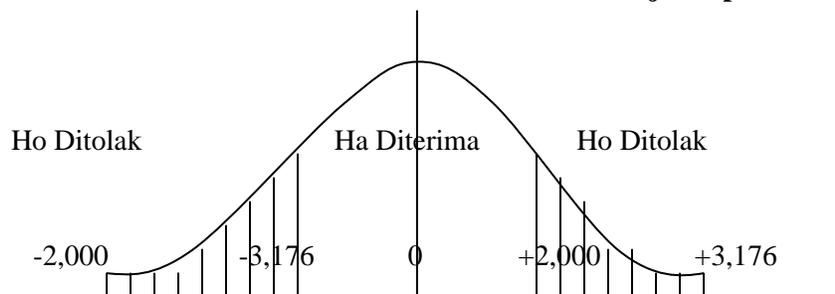
Hasil pengujian uji t dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 15.0, diperoleh nilai koefisien  $t_{hitung}$  untuk  $b_2$  sebagai berikut :

$t_{hitung}$	$= \frac{b_2}{Se(b_1)}$
	$= \frac{0,432}{0,136}$
	$= 3,176$

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 3,176, sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 2,000. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga jelas  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

Untuk memperjelas gambaran pengujian hipotesis t untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dapat dilihat dalam gambar kurva hipotesis t dibawah ini :

**Gambar 4.8 Kurva Uji t Hipotesis Kedua**



**c. Pengujian Hipotesis Ketiga**

Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut :

$H_o$  :  $b_1 = b_2 = 0$  ; tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

$H_a$  : salah satu atau kedua  $b_a \neq 0$  ; terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

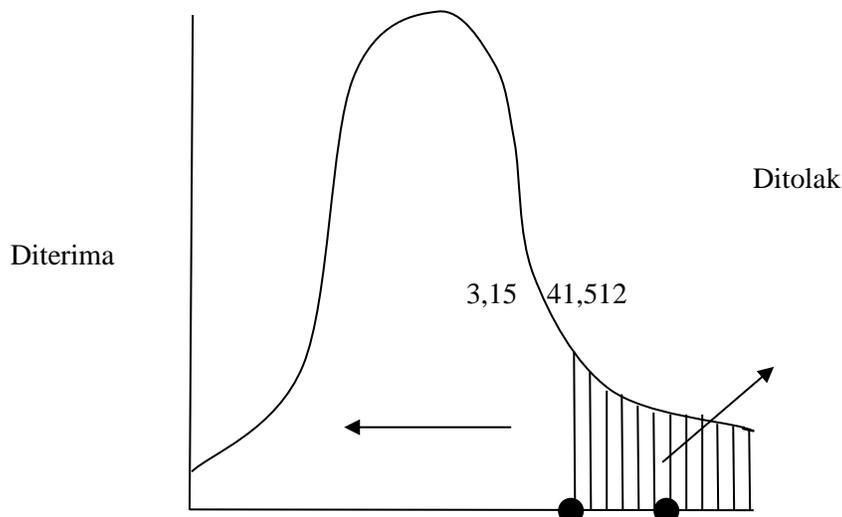
Hasil pengujian uji t dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 15.0, diperoleh nilai koefisien  $F_{hitung}$  sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{hitung} &= \frac{MSR}{MSE} \\
 &= \frac{2353,363}{56,691} \\
 &= 41,512
 \end{aligned}$$

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 41,512. Sedangkan harga kritis nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 3,15. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

Untuk memperjelas gambaran uji hipotesis F diatas dapat dilihat dalam gambar kurva di bawah ini :

**Gambar 4.9 Kurva Hipotesis Distribusi F**



## b. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dari ketiga hipotesis di atas, ternyata semua hipotesis dapat diterima dan bersifat signifikan. Hal ini dapat dilihat dalam pembahasan di bawah ini :

- a. Pengaruh Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

Nilai koefisien korelasi pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) dengan kinerja anggota ( $Y$ ) adalah 0,812, artinya keeratan hubungan antara pendidikan pelatihan dengan kinerja anggota adalah 81,2%. Sedangkan koefisien determinasinya ( $r^2$ ) adalah 0,659, yang berarti kinerja anggota 65,9% ditentukan oleh pendidikan pelatihan dan sisanya 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 4,254, sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 63 pada  $\alpha$  (0,025) sebesar 2,000. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

- b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

Nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan kinerja anggota ( $Y$ ) adalah 0,766, artinya keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja anggota adalah 76,6%. Sedangkan koefisien determinasinya ( $r^2$ ) adalah 0,587, yang berarti kinerja anggota 58,7% ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 3,176, sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  (0,025) sebesar 2,000. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

- c. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi berganda antara pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan dengan kinerja anggota adalah 0,773, artinya keeratan hubungan antara pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan dengan kinerja anggota adalah 77,3%. Sedangkan koefisien determinasinya ( $r^2$ ) adalah 0,597, yang berarti kinerja anggota 59,7% ditentukan oleh pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan, dan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,512. Sedangkan harga kritis nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 3,15. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota pada Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta.

## KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan pelatihan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satpas SIM Polda Metro Jaya Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Pendidikan pelatihan mampu meningkatkan kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas sesuai dengan harapan organisasi, sementara gaya kepemimpinan yang tepat mendorong motivasi, kedisiplinan, dan kualitas kerja. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja, yang ditunjukkan melalui hasil uji statistik yang signifikan. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar organisasi terus mengoptimalkan program pelatihan guna memacu kemampuan anggota, serta mendorong pimpinan untuk menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, melakukan pengawasan yang efektif, dan memberikan target kerja yang jelas sehingga anggota dapat lebih disiplin, produktif, dan mampu menyelesaikan tanggung jawab dengan cepat, tepat, dan berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, A. P., Saefullah, A., Rifia, T. N. I., Saksana, J. C., Upe, R., Tahang, M., Saputri, H., Misbah, I., Umam, M. K., & Aini, S. (2021). Sosialisasi Peningkatan Kinerja Kasir Pada PT Kitita Alami Propertindo. *KREATIF: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 1(4), 86–102.
- Kohar, A., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Pendanaan Eksternal dan Inovasi Produk terhadap Pertumbuhan Usaha. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 206–217.
- Pardian, R., Fadli, A., Fahri, F., Saefullah, A., Tahang, M., Candra, H., Ramayanti, P. N., Arda, D. P., & Siregar, F. G. (2024). Penyusunan rencana strategis dalam rangka transformasi STIE Ganesha menuju Universitas Graha Ganesha. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 1868–1880.
- Prajogo, B., & Tahang, Moh. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *JUDICIOUS*, 4(1), 83–91. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248>
- Sutariyono, S., Firdaus, A., Arda, D. P., Noor, M. A., Siregar, F., Tafsiruddin, M., Rahmi, C., Saputri, H., Tahang, M., Saefullah, A., Permatasari, D. I., & Misbah, I. (2020). Pemantapan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Pengelola Sampah di Pasar Ciputat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 2(2), 08–17. <https://doi.org/10.57214/pengabmas.v2i2.519>
- Agus Sunyoto, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Asnawi Sahlan, (2000), *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : Pusgrafin.
- Azhari, Azril, (2002), *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bagian Penerbit Universitas Trisakti.
- Bambang, Wahyudi, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.

- Buchari, Zainun, (2001), *Administrasi Manajemen Kepegawaian Pemerintahan Negara Indonesia*, Jakarta : PT. Balai Pustaka.
- Flippo BEdwin, (2002), *Prinsip Manajemen* (terjemahan Moh. Masud), Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko T. Hani, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Kartono, Kartini, (2002), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maq'at, (2000), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Moekijat, (2002), *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Moenir, (2003), *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Moh. Agus, Tulus, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Moh. As'ad, (2005), *Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Nitisemito, Alex, (2002), *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S., (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal, (2006), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, Bennet, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI.
- Simanjuntak Payaman, J., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Program Pascasarjana, Unkris, Jakarta.
- Soerianto, J., (2002), *Statistik, Teori dan Aplikasi*, Edisi V, Jakarta : Erlangga.
- Stoner, James A.F., (2002), *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 5, Intermedia, Jakarta.
- Suradinata, E., (2005), *Filsafat dan Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Bandung : Penerbit Ramadhan.
- Suyadi Prawirosentono, (2001), *Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta : BPFE.