
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. MULTI GUNA EQUIPMENT**

Oleh
Iin Nur Indrayani Sihombing
Sekolah Tinggi Teologi Paulus Jakarta
Email: iin@ptmge.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment, 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment, 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, pendekatan komparatif dan pendekatan asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel yang diambil adalah karyawan PT. Multi Guna Equipment sebanyak 30 orang dari populasi sebanyak 48 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Alat analisis yang digunakan adalah korelasi regresi. Dari hasil analisis, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment ditentukan oleh kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi prestasi sebesar 0,8%. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment ditentukan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 74,4%. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment ditentukan oleh kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi sebesar 74,4%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas misalnya didukung oleh kepemimpinan dalam menggerakkan pekerjaan. Fenomena yang timbul dalam kepemimpinan yang bersifat positif adalah memiliki pikiran positif, membicarakan hal yang baik, memberikan dorongan positif dalam bekerja kepada bawahan, dan menciptakan solusi yang terbaik kepada bawahan.

Kepemimpinan memiliki dampak yang

signifikan terhadap motivasi karyawan. Seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses kerjasama yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dikatakan gagal, apabila tidak memunculkan, motivasi, menggerakkan, dan memuaskannya pada suatu pekerjaan di lingkungan tertentu. Selain itu tugas pemimpin adalah mendorong bawahannya agar memiliki kompetensi melalui pelatihan-pelatihan dan dukungan, serta mengkondisikan bawahan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam mengantisipasi tantangan dan peluang untuk bekerja di bawah kondisi mandiri.

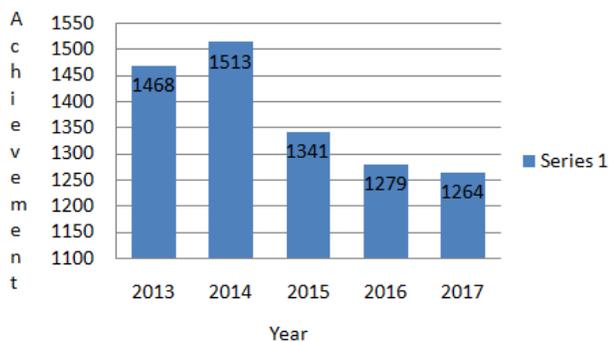
Kepemimpinan yang andal sangat dibutuhkan oleh perusahaan demi tercapainya

tujuan, karena gaya kepemimpinan adalah suatu proses dalam memengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda tergantung pada perilaku gaya kepemimpinan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara cepat dan tepat serta dapat mencapai target yang telah disepakati disetiap awal bulannya secara optimal dan maksimal. Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari tercapainya target disetiap akhir bulan dalam hal penjualan dan dapat terselesaikannya laporan bulanan tepat waktu.

Kondisi perusahaan saat ini sedang tidak kondusif dikarenakan sering terjadinya perubahan struktur organisasi, membuat produktivitas kerja karyawan di PT. Multi Guna Equipment menurun. Ini dapat dilihat dari aktual pencapaian penjualan PT. Multi Guna Equipment dari Tahun 2013 sampai 2017, seperti pada gambar berikut:

Gambar 1. Actual Sales of Royal Agro from 2013-2017 (in million U.S. Dollars) Sales of Royal Agro from 2013 – 2017



Sumber: PT. Multi Guna Equipment

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu bagian yang sangat penting untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Metode penelitian merupakan suatu cara untuk menentukan tingkat penelitian, menentukan maksud dan tujuan penelitian serta cara untuk memperoleh keterangan-keterangan atau fakta-fakta yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Oleh karena itu, untuk keberhasilan penelitian ini, maka penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan tingkat eksplanasi, asosiatif dan korelasional, dengan pendekatan metode survei.

Menurut Sugiyono (2003: 11) penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Penelitian Deskriptif
Adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.
2. Penelitian Komparatif
Adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.
3. Penelitian Asosiatif
Adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan

tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Sugiyono (2003: 14) terdapat beberapa jenis penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang terbentuk angka atau data kualitatif yang diangankan.
2. Penelitian kualitatif, adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar.

Dari penjelasan di atas, maka penulis menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif.

B. Teknik Pengumpulan Data

Dalam metode ini penulis mengumpulkan data dengan cara mengadakan kunjungan langsung ke obyek penelitian yaitu PT. Multi Guna Equipment, antara lain sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu dengan cara menyebarkan angket yang berisikan sejumlah pertanyaan untuk memperoleh data atau informasi yang menyangkut objek penelitian dari para responden.
2. Observasi, yaitu suatu kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung dilokasi obyek penelitian untuk melihat atau mengamati kejadian yang sebenarnya (factual) terhadap permasalahan 3 variabel yang akan diteliti.
3. Wawancara, yaitu dengan cara melakukan Tanya jawab langsung sekaligus bertatap muka anantara si pewawancara dengan responden dengan tujuan untuk memperoleh informasi sesuai dengan yang dibutuhkan.

C. Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multi Guna Equipment.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012: 118) dan agar hasil kesimpulan penelitian dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi, maka sampel yang diambil harus benar-benar representatif.

Menurut Sugiyono (2013: 116), menyatakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Pengambilan sampel dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau nilai kritis 5%, dengan pertimbangan nilai kritis tersebut digunakan dalam penelitian sebelumnya $n=30$

Berdasarkan penghitungan tersebut maka sampel yang diambil dibulatkan menjadi sebanyak 30 orang pengisi kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) dan simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) bersifat positif.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t pada coefficients Tabel 4.17, nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dari penelitian ini terbukti secara nyata bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terdapat pengaruh terhadap variabel Produktivitas kerja (Y). Dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) yang ada pada PT. Multi Guna Equipment berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain semakin baik Gaya Kepemimpinan yang ada, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan yang akan capai pada PT. Multi Guna Equipment.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t pada coefficient Tabel 4.21, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dari penelitian ini terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) terdapat pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X_2) yang ada pada PT. Multi Guna Equipment berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik Motivasi Kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) yang akan dicapai pada PT. Multi Guna Equipment.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil data secara parsial bahwa variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dari penelitian ini terbukti secara nyata bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terdapat pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) yang ada pada PT. Multi Guna Equipment berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain semakin baik Gaya Kepemimpinan yang ada, maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan yang akan capai pada PT. Multi Guna Equipment.

Demikian juga berdasarkan hasil data secara parsial bahwa variabel Motivasi diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dari penelitian ini terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variable Produktivitas Kerja (Y). Dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X_2) yang ada pada PT. Multi Guna Equipment berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik Motivasi Kerja karyawan,

maka akan semakin meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) yang akan dicapai pada PT. Multi Guna Equipment.

Dari uji ANOVA atau F test pada tabel 4.29, nilai Fhitung sebesar 133.795. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memengaruhi Produktivitas Kerja karyawan. Dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) yang ada pada PT. Multi Guna Equipment berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan kata lain jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) semakin baik, maka akan semakin meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) yang akan dicapai pada PT. Multi Guna Equipment.

Pembahasan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan diterima dan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil Adjusted R Square sebanyak 0,744 hal ini berarti bahwa variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan X_1 dan X_2 sebanyak 74,4%. Jadi besarnya kontribusi variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Produktivitas kerja (Y) sebesar 74,4% dan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian, dimana nilai sig. thitung kedua variabel bebas $< 5\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya bentuk pengaruh dari kepemimpinan dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi $Y = 4,938 + (-0.008) X_1 + 0,634 X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari kedua variabel bebas, yaitu b_1 bertanda positif

dan b2 bertanda negatif. Hal ini berarti jika masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) dinaikkan akan berdampak pada kenaikan variabel Y pada taraf signifikan 5%.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Multi Guna Equipment (Y) yang diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,008 atau 0,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap variasi (naik turunnya) produktivitas kerja adalah sebesar 0,8%, dan sisanya sebesar 99,2% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian.
2. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Multi Guna Equipment (Y) yang diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,704 atau 70,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap variasi (naik turunnya) produktivitas kerja adalah sebesar 70,4%, dan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Multi Guna Equipment (Y) yang diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 74,4%, dan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

B. Saran

Dengan melihat kesimpulan dari penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment jika atasan selalu

memastikan adanya pedoman kerja pada masing-masing bagian kerja yang melaksanakan tugas pokoknya serta atasan selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan dan atasan harus mau bekerjasama dengan para atasan untuk menyusun tugas kerjanya masing-masing.

2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment jika rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah dan atasan selalu memberikan pujian atas keberhasilan anda dalam bekerja.
3. Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja jika selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan dan mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anoraga, Pandji. (1990). Psikologi Kepemimpinan. Jakarta.
- [2] -----, (2004). Manajemen Bisnis. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] -----, (2005). Manajemen Bisnis. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] -----, dan Sri Suyati. (1995). Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Dunia Pustaka jaya.
- [5] Arep, Ishak dan Hendri tanjung. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- [6] Augusty, Ferdinand. (2006). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [7] Bima, Rizal. (2015). Pengaruh Penelitian, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya).
- [8] Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). Research Methods in Education.

- Edisi Keenam. London, New York: Routledge Falmer.
- [9] Dessler, Gary. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 9. Jilid 1. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- [10] Dwi, Septianto. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang. Jurnal Skripsi. Semarang: jurusan manajemen fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- [11] Fandy, Tjiptono. (2006). Manajemen jasa. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- [12] Fromm, Erich. (1975). Man for Himself. New York: Fawest Premier Books.
- [13] Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [14] Gilmore, Jhon V. (1975). The Productive Personality. San Francisco: Albion.
- [15] Hadari Nawawi. (2003). Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [16] Hakim, Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa tengah. JRBI. Vol 2. No.2. Hal: 165-180.
- [17] Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [18] Heidjrachman, R dan Husman, Suad, Drs, M.B.A. (1984). Manajemen Personalis (Edisi III). Yogyakarta: BPFE.
- [19] Hersey. (2004). Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Jakarta: Delaprasata.
- [20] Kurniawan, Defi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sport Glove Indonesia.
- [21] Kusnendi. (2003). Ekonomi Sumber Daya manusia Dan Alam. Jakarta: Universitas Terbuka.
- [22] Mali, Paul. (1978). Improving TotalProductivity, mbo Strategic for Business, Government, and Nor Profit Organization. Inc USA: Jhon Wiley and Son.
- [23] Martoyo, Susilo. (2000). Manajemen Sumber Manusia. Jogjakarta: PT BPFE-Jogjakarta.
- [24] Maslow, A. H. (1978). Motivation and Personality. Edisi Ketiga. Delhi India: Pearson Education.
- [25] Muliadi, Ferry. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor KPU Provinsi Kepri.
- [26] Nur'aini, Renggani. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- [27] Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A & Ella Jauvani Sagala, S. Psi., M.Sc., (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [28] Richard L daft. (2011). Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- [29] Robbins, S dan Coulter, M. (2007). Manajemen. Edisi kedelapan. Jakarta: PT Indeks.
- [30] Saleh Bahari, Hasan Azarnia, Shariar Piri, Eslam Babaei. (2012). The Relationship Between Leadership Style and Productivity in Public Sport Organizations.
- [31] Samsudin, Sadili. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- [32] Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar maju.
- [33] -----, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan

-
- Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- [34] Sekaran, Uma. (2006). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- [35] Siagian, Sondang P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [36] Sugiyono. (2003). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- [37] -----, (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [38] -----, (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- [39] -----, (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [40] Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- [41] Umar. (2001). Metodologi Penelitian Media Group. Jakarta.
- [42] Usmara, A. (2006). Motivasi Kerja: Proses, teori, dan Praktik. Yogyakarta: Amara Books.
- [43] Wahyudi, Bambang. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita.
- [44] Iqbal, Anwar, dan Haider. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. Arabian J Bus Manag Review 2015.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN