

---

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA PERSADA INDONESIA (STUDI KASUS PROYEK DASWIN OFFICE TOWER)

Oleh

Markiz Yudiawan<sup>1</sup>, Sismiati<sup>2</sup>, Rizal Rahmawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Prodi Akuntansi, STIE Tunas Nusantara Jakarta, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[markiz@stietn.ac.id](mailto:markiz@stietn.ac.id), <sup>2</sup>[sismiati@stietn.ac.id](mailto:sismiati@stietn.ac.id), <sup>3</sup>[rizal@stietn.ac.id](mailto:rizal@stietn.ac.id)

---

### Article History:

Received: 21-06-2023

Revised: 30-06-2023

Accepted: 24-07-2023

### Keywords:

Leadership, Employee

Performance

**Abstract:** This study aims to analyze and determine the effect of leadership on the performance of employees of PT. Mega Persada Indonesia on the Daswin Office Tower project. The population in this study were employees of PT. Mega Persada Indonesia in the Daswin Office Tower Project numbered 43 peoples. Data were processed using IBM SPSS version 25. The results showed that leadership influences employee performance with a  $t_{count} = 4.908 > t_{table} = 2.020$  or significant count =  $0.000 < \alpha = 0.05$ . The great influence of leadership on the performance of employees of PT. Mega Persada Indonesia in the Daswin Office Tower project is 0.370 or 37%, while the remaining 63% is influenced by other factors.

---

## PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia menjadikan pembangunan sebagai bisnis yang memang dibutuhkan masyarakat sehingga dapat bersaing di era globalisasi sekarang. Melihat besarnya peran sektor konstruksi pembangunan ini maka keberhasilan di dalam industri konstruksi tergantung dari perusahaan yang mengawasi dan melaksanakan pekerjaan konstruksi tersebut. Berhasil tidaknya suatu proyek konstruksi tersebut bergantung pada kinerja proyek dari perusahaan. Dimana di dalam kinerja proyek ditentukan oleh kinerja karyawan masing – masing. Menurut Rivai (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja sangat penting dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Selama triwulan II/2016, kinerja proyek konstruksi mengalami perlambatan menjadi 5,2% dibanding triwulan sebelumnya, 5,6%. Penurunan kinerja proyek tersebut tidak terlepas dari campur tangan keterlibatan kepemimpinan dalam kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan proyek itu sendiri karena pemimpin akan membuat keputusan berdasarkan bermacam pertimbangan dalam prosesnya dan mengambil tanggung jawab dari hasil keputusan tersebut. Secara teoritis kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan serta menggerakkan orang lain supaya dapat bekerja sama dalam mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tentu saja sangat penting bagi jalannya organisasi karena jika sebuah organisasi berjalan tanpa adanya unsur kepemimpinan yang baik dari anggotanya juga dari pemimpin organisasinya, maka setiap masalah yang muncul dalam berjalannya organisasi tersebut akan sulit untuk diselesaikan secara cepat dan efisien yang mengakibatkan tujuan adanya organisasi tersebut terhambat dan kepuasan dari tercapainya tujuan tersebut persentasenya sangat rendah.

PT. Mega Persada Indonesia yang bergerak dibidang jasa konstruksi bagian kontraktor dengan spesifikasi mekanikal dan elektrik yang telah dipercayai untuk beroperasi di beberapa proyek salah satunya adalah proyek Daswin *Office Tower* sangat konsen terhadap pengadaan material, penjadwalan pengiriman material dan berbagai macam proses dalam pelaksanaan proyek perlu dukungan dan perhatian pemimpin, sehingga proyek tersebut dapat terarah dan terukur sesuai dengan perencanaan. Dari hasil studi literatur yang penulis lakukan diperoleh beberapa informasi kinerja perusahaan dalam menangani pelaksanaan proyek Daswin *Office Tower* di antaranya adalah proses pemenuhan material dimana keterlambatan datangnya material dikarenakan supplier yang meminta untuk harus melunasi pembayaran material sebelumnya, kondisi ini tentu membutuhkan kepiawaiaan pemimpin untuk mengkoordinasikan penanganan masalah – masalah yang dapat menghambat keberlangsungan pelaksanaan proyek. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Mega Persada Indonesia dalam kasus Proyek Daswin *Office Tower* dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Persada Indonesia (Studi Kasus Proyek Daswin *Office Tower*)”.

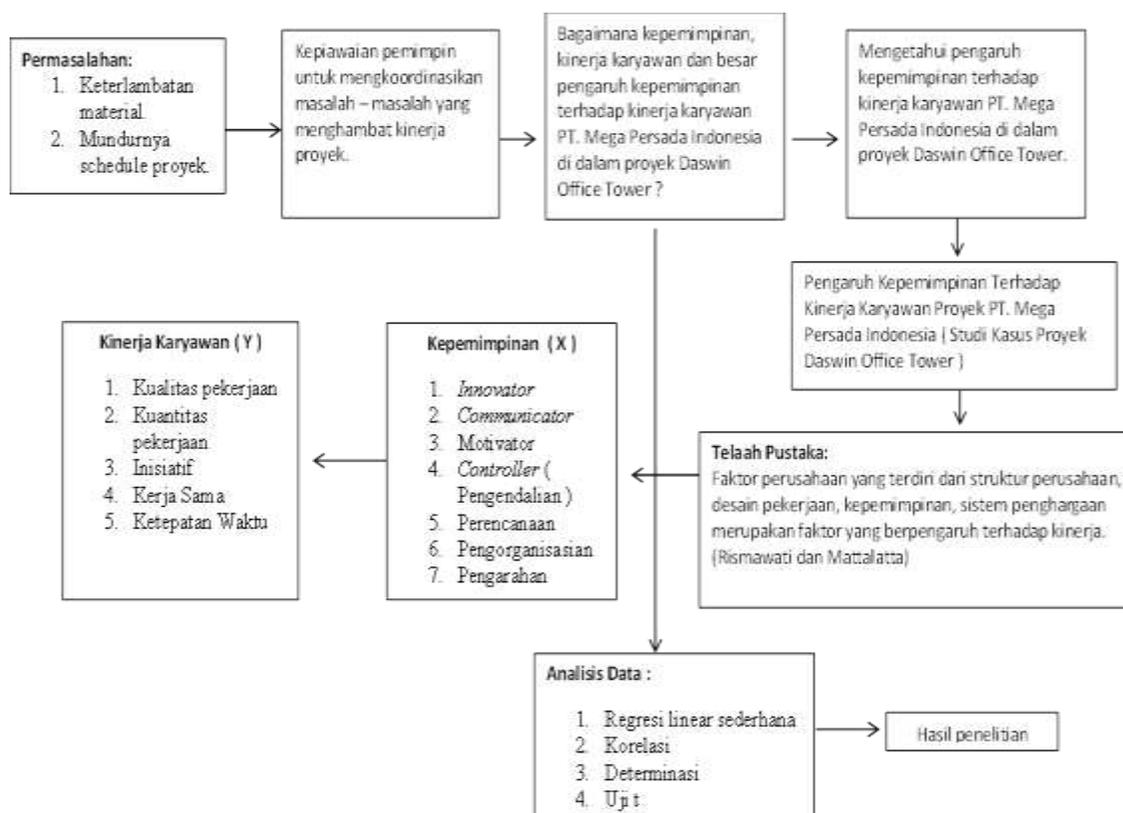
Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana kepemimpinan PT. Mega Persada Indonesia di dalam proyek Daswin *Office Tower*? (2) Bagaimana kinerja karyawan PT. Mega Persada Indonesia di dalam proyek Daswin *Office Tower*? (3) Bagaimana besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Persada Indonesia di dalam proyek Daswin *Office Tower*?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Kepemimpinan PT. Mega Persada Indonesia pada proyek Daswin *Office Tower*. (2) Kinerja karyawan PT. Mega Persada Indonesia pada proyek Daswin *Office Tower*. (3) Besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Persada Indonesia pada proyek Daswin *Office Tower*.

Menurut Turmudzi (dalam Hamirul, 2016: 42), kepemimpinan adalah kemampuan atau keahlian seseorang dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan para bawahannya atau pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan perkataan lain bagaimana cara seorang pimpinan untuk membuat orang lain bekerja secara optimal guna mendukung tercapainya visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Prawirosentono (dalam Hari Sulaksono, 2015: 107), mengartikan kinerja sebagai “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari pendapat prawirosentono di atas terungkap bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi.

Menurut Rismawati dan Mattalatta (2017 :4), faktor perusahaan yang terdiri dari struktur perusahaan, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Dari pernyataan tersebut kepemimpinan memiliki pengaruh dengan kinerja. Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dari teori yang telah dipaparkan maka dapat digambarkan paradigma pada gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Mega Persada Indonesia pada kasus proyek Daswin Office Tower yang difokuskan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variable – variable yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, terstruktur dengan jelas sejak awal hingga akhir. Metode penelitian menggunakan metode survei yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan kuesioner, test, wawancara (Sugiyono: 2013).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) Riset keperustakaan (Library Research) dengan cara mempelajari bahan – bahan bacaan berupa catatan kuliah, literatur, buku – buku, serta peraturan – peraturan yang ada kaitannya dengan masalah

penelitian. (2) Wawancara dilakukan untuk mendukung pengumpulan data lebih mendalam terkait variabel dalam penelitian. (3) Dokumentasi dimana teknik ini bertujuan untuk mencari informasi terkait profil proyek, schedule proyek sehingga peneliti dapat mempelajari dokumen – dokumen tersebut. (4) Kuesioner adalah salah satu cara pengumpulan data, dimana peneliti memberikan pertanyaan dan akan dijawab dengan responden menggunakan daftar pertanyaan ( Eri Barlian : 2016 ).

Kuesioner ini menggunakan skala likert untuk mengungkapkan data pada pertanyaan/pernyataan yang di ajukan ke responden. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini perlu diubah ke dalam bentuk skor, yaitu dengan memberikan skor seperti terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu - Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mega Persada Indonesia pada proyek Daswin berjumlah 43 orang. Mengacu pada pendapat Arikunto bila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Mengingat jumlah populasi di atas sedikit yaitu 43 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sehingga disebut penelitian populasi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi sederhana. Sebelum melakukan analisis regresi sederhana, dilakukan pengujian instrumen yaitu uji validitas dengan teknik *r Product Moment* dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{table}$  dengan  $\alpha = 5\%$  maka valid dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan ketentuan apabila nilai Alpha  $> 0,60$  maka reliabel. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *One-sample Kolmogorov Smirnov*. Dengan ketentuan jika angka signifikansi ( SIG )  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya dengan persamaan regresi  $Y = a + bX$ . Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji parsial ( uji t ) dengan ketentuan bila nilai  $t_{hit} > t_{tab}$  atau  $sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Koefisien Korelasi (r) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel X dan Y. Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variable bebas (X) dan variable terikat (Y).

Untuk membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat maka pengolahan data menggunakan bantuan IBM SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing - masing variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas kepemimpinan dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid dan pada uji reliabilitas dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas kinerja karyawan dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan pada uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,70662033
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,097
	Negative	-0,091
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan IBM SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai Sig adalah 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,959	5,407		2,767	.008
	Kepemimpinan	.448	.091	.608	4,908	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi yang terbentuk  $Y = 14,959 + 0,448X$  dapat diketahui konstanta sebesar 14,959. Koefisien regresi X sebesar 0,448 dapat diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 44,8%.

Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} = 4,908 > t_{tabel} = 2.020$  atau signifikan hitung = 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis menyatakan kepemimpinan berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Persada Indonesia pada proyek Daswin *Office Tower*. Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.608**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	43	43
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan sebesar 0,608. Artinya hubungan bersifat kuat dan arah hubungan positif (+).

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	,370	,355	2,739
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan				

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi adalah 0,370. Artinya bahwa variabel kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37%. Sedangkan sisanya 63% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Persada Indonesia pada proyek Daswin *Office Tower*. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Roni Fadli (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo, dan Ni Made Satya Utami (2016) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penilaian kepemimpinan dilakukan berdasarkan indikator – indikator yang telah ditetapkan. Masing indikator terdiri dari beberapa pernyataan yang menggambarkan kepemimpinan yang di deskripsikan pada indikator *innovator* pemimpin sangat baik dalam menginspirasi karyawan dan memberikan gagasan baru untuk perusahaan, indikator *communicator* pemimpin sangat baik dalam berkomunikasi dan menumbuhkan kerja sama yang baik pada komunikasi yang dilakukan dengan karyawan, indikator *motivator* pemimpin sangat baik dalam memberikan dorongan semangat kerja dan membangkitkan rasa percaya diri karyawan, indikator *controller* pemimpin baik dalam melakukan evaluasi dan dalam memberikan alternatif solusi, indikator perencanaan pemimpin baik dalam

---

merumuskan visi dan misi dan menentukan penganggaran, indikator pengorganisasian pemimpin baik dalam menempatkan tenaga kerja dalam posisi yang tepat dan pembagian tugas terhadap karyawan jelas, indikator pengarahan pemimpin baik dalam mengarahkan karyawan dan sangat baik dalam memberikan petunjuk yang jelas.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan berdasarkan indikator – indikator yang telah ditetapkan. Masing indikator terdiri dari beberapa pernyataan yang menggambarkan kinerja karyawan, yang di deskripsikan pada indikator kualitas kinerja baik dalam karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapih sesuai dengan standar, indikator kuantitas kinerja baik dalam pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditentukan dan jumlah pekerjaan bukan beban bagi karyawan, indikator inisiatif baik dalam karyawan untuk memberikan ide dan karyawan suka mengikuti pelatihan-pelatihan, indikator kerja sama baik dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan melakukan koordinasi dengan rekan kerja, indikator ketepatan waktu sangat baik dalam karyawan dapat menyelesaikan masalah dan kinerja baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah di uraikan maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut. (1) Kepemimpinan PT. Mega Persada Indonesia dalam kasus proyek Daswin untuk indikator perencanaan, pengarahan, pengendalian dan pengorganisasian agar lebih diperhatikan lagi oleh pemimpin karena dari hasil penilaian indikator kepemimpinan tersebut dalam kategori baik berkisar antara 66 – 84% yang artinya peluang munculnya kategori sangat baik seperti indikator innovator, motivator dan communicator yang berkisar antara 85 – 100% besar bila para pemimpin dalam melaksanakan perencanaan, pengarahan pengendalian dan pengorganisasian lebih di optimalkan lagi. (2) Kinerja karyawan PT. Mega Persada Indonesia dalam kasus proyek Daswin relatif berada pada tingkat baik yang berkisar 66 – 84% berdasarkan pada indikator yang dirumuskan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama dan inisiatif. (3) Kepemimpinan berpengaruh cukup signifikan yaitu sebesar 37% terhadap kinerja karyawan PT. Mega Persada Indonesia pada proyek Daswin. Sedangkan sisanya 63% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain ini seperti kemampuan karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja, minat kerja, sistem kompensasi, kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, maka dapat dibuat beberapa saran sebagai berikut. (1) Disarankan internal audit difungsikan lebih optimal lagi demi tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal. (2) Uraian tugas pada struktur organisasi masih perlu penjelasan/rincian mengenai wewenang, tanggung jawab, dan prosedur kerjanya sehingga uraian tugas yang diberikan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. (3) Pada penelitian ini ditemukan faktor lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63% sehingga pada penelitian selanjutnya dapat dikemukakan faktor – faktor tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia : Teori Dan Prakteknya*. Yogyakarta: Deepublish.
- [2] Akbar, S. (2018). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JAGANIS*, Vol. 3, No. 2 September 2018: 1-17.
- [3] Arifin, A. (2019). Tabel T Statistik – Cara Membaca dan Menggunakannya. [https://rumusbilangan.com/tabel-t/#Contoh\\_Soal\\_\(Menggunakan\\_tabel\\_t\)](https://rumusbilangan.com/tabel-t/#Contoh_Soal_(Menggunakan_tabel_t)).
- [4] Arioma, R., & Arioma, M. (2016). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Indonesian Journal of Public Policy and Management Review* Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016.
- [5] Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- [6] Darmaja, I. P. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013. Vol: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015.
- [7] Darmanto. (2016). *Manajemen Pemasaran Untuk Mahasiswa, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*. Yogyakarta: Deepublish.
- [8] Djohan, A. J. (2016). *5 Pilar Kepemimpinan Di Abad 21*. Malang: Media Nusa Creative.
- [9] Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi Dan Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- [10] Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Semarak*, Vol. 2, No. 2, Juni 2019,, Hal 85 - 100.
- [11] Fatin, N. (2018). Pengertian Tabulasi dan Bentuknya. <http://seputarpengertian.blogspot.com/2018/12/pengertian-tabulasi-dan-bentuknya.html#:~:text=Definisi%20Tabulasi,sesuai%20dengan%20analisis%20yang%20dibutuhkan.&text=Pengertian%20tabulasi%20dalam%20pengolahan%20data%20adalah%20usaha%20penyajian%20data%20d>.
- [12] Hiriansah. (2019). *Ready For Research: Principles and Pratices Metodologi Penelitian Suatu Tinjauan Konsep Dan Konstruk*. Jawa Timur: Qiara Media,.
- [13] Ichsan, M. (2015). *Studi Kinerja Perusahaan Konstruksi Dalam Lingkup Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar*. Skripsi Pada Program Sarjana Universitas Hasanudin. Makassar.
- [14] Jurnal. (2016). Kinerja Sektor Konstruksi Melambat. <https://economy.okezone.com/read/2016/09/09/320/1485439/kinerja-sektor-konstruksi-melambat>.
- [15] Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [16] Markiz, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja: Studi Tiga Perusahaan Konstruksi Di Jakarta. *RJOAS*, 5 (65), Mei 2017.
- [17] Maryani, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan pegawai Terhadap Kinerja. Skripsi Pada Program Sarjana Universitas Pasundan, Bandung.
- [18] Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- [19] Mulyono. (2019). Analisis Regresi Sederhana. *SCS Business Mathematics and Statistics*,

- Management Dept., Binus Business School Undergraduate Program.
- [20] Nofriyanti, A., Eprilisson, V., & Utami, H. Y. (2014). Pengaruh Perhatian Orang Tua Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Dalam Mata Pelajaran Ekonomi Kelas XI SMA N 1 Padang Ganting. *Jurnal STKIP PFRI Sumatera Barat*.
- [21] Nugroho, Y. A. (2019). *Kepemimpinan Untuk Mahasiswa: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- [22] Nur, P. (2017). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Relasi Inti Media.
- [23] Nurlia, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. *Skripsi Pada Program Sarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung*.
- [24] Pardede, T. E. (2016). *Kinerja Perusahaan*. <https://dosen.perbanas.id/kinerja-perusahaan-2/>.
- [25] Prabowo, D. (2018). Indonesia Kuasai 60 Persen Pasar Konstruksi ASEAN. <https://properti.kompas.com/read/2018/09/13/091659821/indonesia-kuasai-60-persen-pasar-konstruksi-asean>.
- [26] Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- [27] Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientas Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- [28] Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [29] Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- [30] Saleh, A. M. (2016). *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: UB Press.
- [31] Sanjaya, P. (n.d.). *Pentingnya Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial Untuk Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan*. *Jurnal Penjaminan Mutu*.
- [32] Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [33] Sarinah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [34] SatyaUtami, N. M. (2016). *Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar*. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian-Denpasar, 30 September 2016*.
- [35] Siregar, S. (2017). *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana.
- [36] Suchyowati, H. (2017). *Pengantar Manajemen*. Malang: Wilis.
- [37] Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Jawa Timur: Deepublish.
- [38] Suryani, & Hendriyadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- [39] Suryani, N. K., & E.H.J. FoEh, J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- [40] Sutrisman, D. (2019). *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, Dan Mahasiswa*. Bogor: Guepedia.
- [41] Tantama, E. (2014). *Kepemimpinan dalam Konstruksi*. <https://www.slideshare.net/esthertantama/leadership-in-construction-39480541>.
- [42] Tofa, K. (2016). *Pentingnya Kinerja*. <https://kangtofa.wordpress.com/2016/01/04/pentingnya-kinerja/>.

- [43] Wijono, S. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [44] Willydjohar. (2016). Permasalahan Dalam DuniaKonstruksi.<https://willydjohar.wordpress.com/2016/02/01/permasalahan-dalam-dunia-konstruksi/>.