

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINUANG KARYA BERSAMA BINUANG**
Istiqamah¹, Aida Vitria², Syahrani³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18310524
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1123126801
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125097401
E-mail: istiqmh21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : untuk mengetahui sejauh mana (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binuang Karya Bersama Binuang, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Binuang Karya Bersama Binuang, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Binuang Karya Bersama Binuang. Metode dalam penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Binuang Karya Bersama Binuang yang berjumlah 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yang sampel jenuh, dimana sampel sesuai dengan jumlah populasi. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder dengan observasi dan penelitian pustaka. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS 25*. Hasil penelitian menunjukkan : (1) gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, melalui uji t dengan nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,355 dan signifikan pada 0,001, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, melalui uji t nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 6,374 signifikan pada 0,000, (3) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui uji F nilai sebesar 46,638 dengan probabilitas signifikan 0,000.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Research aims to determine : (1) the effect of leadership style on the performance of employees at PT. Binuang Karya Bersama Binuang, (2) the effect of work motivation on the performance of employees, and (3) finding out the influences of leadership style and work motivation on the performance of employees at PT. Binuang Karya Bersama Binuang. Research method used is quantitative research design. Population in this research is all employees of PT. Binuang Karya Bersama Binuang totalling 55 employees. Sampling technique used is saturation sample, this sampling means that the sample is in accord with the number of population. Data source obtained from primary data by distributing questionnaire and also secondary data by making observation and conducting literature review. The data obtained were analyzed through multiple linear analysis test using SPSS 25 software. The result of the research : (1) leadership style has a positive and significant effect on employee performance based on the t-test result with coefficient value of the work motivation variable 3.355 and the significance level 0.001, (2) work motivation has a positive and significant effect on employee variable 6.374, and the significance level 0.000, (3) leadership style and work motivation have simultaneously positive and significant effects on employee performance based on the F-test result up to 46.638 with the significant probability 0.000.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan setidaknyanya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Sunyoto, 2015:34)

Untuk mewujudkan kinerja organisasi maupun perusahaan yang optimal, dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam seluruh kegiatan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena setiap karyawan mempunyai latar belakang pendidikan dan pemahaman yang berbeda. Maka dari itu pimpinan harus bisa memilah dengan baik gaya kepemimpinan yang mana yang sesuai untuk di terapkan di perusahaan yang di pimpinnya agar dapat berpengaruh positif bagi perusahaan tersebut.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Motivasi kerja yaitu serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu (Rivai dalam Marlioni, 2015).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti dalam Wijaya dan Irwansyag (2017:129).

Adapun fenomena yang terjadi pada penelitian ini, pada PT. Binuang Karya Bersama Binuang ada beberapa karyawan yang memang masih rendah dari segi kinerjanya.

Mengingat pentingnya suatu konsep dalam progres suatu kualitas SDM perusahaan tersebut sehingga pihak-pihak yang berkepentingan mampu meningkatkan kinerja, baik itu eksternal maupun internal perusahaan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif, yang prosesnya diawal dengan penyusunan model teoritis dan analisis sebagai dasar pengajuan pertanyaan sementara (hipotesis), kemudian dilanjutkan dengan operasionalisasi konsep, sampai penyimpulan sebagai suatu temuan penelitian. Dapat yang didapat di analisis dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Scien*) versi 25. Penelitian ini melalui beberapa langkah, yaitu : analisis deskriptif, uji instrumen data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), uji linieritas (analisis regresi linear berganda) dan uji hipotesis (uji koefisien determinasi, uji F, uji t).

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Binuang Karya Bersama Binuang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017:85). Jadi, jumlah sampel yang digunakan yaitu 55 responden.

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	55	35	50	42,56	3,665
Motivasi Kerja	55	19	30	25,69	2,260
Kinerja Karyawan	55	26	40	34,05	2,889

Valid N (listwise)	55				
--------------------	----	--	--	--	--

Sumber : *Output SPSS 25*, data diolah 2022.

Pada tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *maximum* dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 50, nilai *minimum* sebesar 35, nilai *mean* sebesar 42,56 dengan tingkat *standar deviation* 3,665. Sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) *maximum* sebesar 30, *minimum* sebesar 19, *mean* sebesar 25,69 dengan tingkat *standar deviation* 2,260. Dan variabel Kinerja Karyawan (Y) *maximum* sebesar 40, *minimum* sebesar 26, *mean* sebesar 34,05 dengan tingkat *standar deviation* 2,889.

2. Uji Instrumen Data (Uji Validitas & Uji Reliabilitas)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai R_{tabel}	Nilai R_{hitung}	Nilai Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,224	0,573	0	Valid
	X1.2	0,224	0,698	0	Valid
	X1.3	0,224	0,702	0	Valid
	X1.4	0,224	0,741	0	Valid
	X1.5	0,224	0,625	0	Valid
	X1.6	0,224	0,744	0	Valid
	X1.7	0,224	0,784	0	Valid
	X1.8	0,224	0,554	0	Valid
	X1.9	0,224	0,643	0	Valid
	X1.10	0,224	0,578	0	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,224	0,626	0	Valid
	X2.2	0,224	0,636	0	Valid
	X2.3	0,224	0,733	0	Valid
	X2.4	0,224	0,693	0	Valid
	X2.5	0,224	0,641	0	Valid
	X2.6	0,224	0,78	0	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,224	0,719	0	Valid
	Y.2	0,224	0,572	0	Valid
	Y.3	0,224	0,715	0	Valid
	Y.4	0,224	0,622	0	Valid
	Y.5	0,224	0,624	0	Valid
	Y.6	0,224	0,64	0	Valid
	Y.7	0,224	0,693	0	Valid
	Y.8	0,224	0,781	0	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,86	10	Reliabil
Motivasi Kerja (X2)	0,774	6	Reliabil
Kinerja Karyawan (Y)	0,825	8	Reliabil

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 2 dan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai R_{hitung} untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan Valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach Alpha* dari masing-masing variabel sudah $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk pertanyaan sudah dapat diterima.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std. Deviation	1,72868756	
Most Extreme Differences	Absolute	0,158	
	Positive	0,158	
	Negative	-0,075	
Test Statistic		0,158	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,117 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,109
		Upper Bound	0,126

Sumber : *Output SPSS 25*, data diolah 2022.

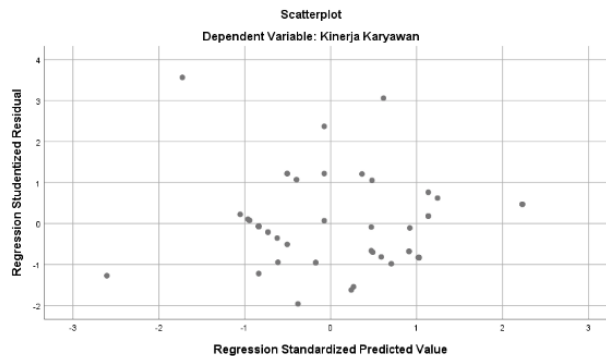
Berdasarkan tabel 4, memperlihatkan bahwa besarnya K-S memberikan nilai Sig. sebesar 0,117 > 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,696	3,217		1,149	0,256		
	Gaya Kepemimpinan	0,249	0,074	0,316	3,355	0,001	0,774	1,292
	Motivasi Kerja	0,769	0,121	0,601	6,374	0	0,774	1,292

Sumber : *Output SPSS 25*, data diolah 2022.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dari hasil Uji *Variance Inflation Factor (VIP)* pada hasil *output SPSS 25*, tabel *coefficients*, masing-masing variabel independen / bebas *VIF* < 10,00 yaitu untuk variabel Gaya Kepemimpinan 1,292 dan variabel Motivasi Kerja 1,292, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai *Tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel Gaya Kepemimpinan 0,774 dan variabel Motivasi Kerja 0,774. Maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat multikolinearitas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar *scatterplots* (Gambar 1) terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Tabel 6. Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,696	3,217		1,149	0,256
	Gaya Kepemimpinan	0,249	0,074	0,316	3,355	0,001
	Motivasi Kerja	0,769	0,121	0,601	6,374	0

Sumber : *Output SPSS 25*, data diolah 2022.

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel 6 yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,696 + 0,249 (X_1) + 0,769 (X_2) + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

e = *standard error*

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

- 1) Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,696. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Nilai koefisien dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat dari nilai (X1) sebesar 0,249 dan signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil yaitu $0,001 < \text{Sig. } 0,05$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1% akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,249 (24,9%).
- 3) Nilai koefisien dari variabel Motivasi Kerja (X2) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat dari nilai (X2) sebesar 0,769 dan signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil yaitu $0,000 < \text{Sig. } 0,05$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja (X2) sebesar 1% akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,769 (76,9%).

5. Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	0,642	0,628	1,762

Sumber : *Output SPSS 25*, data diolah 2022.

Dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa hubungan antar variabel cukup besar yaitu sebesar 0,801 (mendekati angka 1). Dan dari hasil pengujian diketahui nilai *Adjusted R Square* bahwa kontribusi kedua variabel independen (X) (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Y) (Kinerja Karyawan) sebesar 0,628 (62,8%), sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,696	3,217		1,149	0,256
	Gaya Kepemimpinan	0,249	0,074	0,316	3,355	0,001
	Motivasi Kerja	0,769	0,121	0,601	6,374	0

Sumber : *Output SPSS 25*, data diolah 2022.

Berdasarkan pada tabel 8, dapat diketahui bahwa:

- 1) Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), karena nilai T_{hitung} 3,355 > T_{tabel} 1,674 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) **H1 diterima**.
- 2) Pada variabel Motivasi Kerja (X2), karena nilai T_{hitung} 6,374 > T_{tabel} 1,674 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) **H2 diterima**.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	289,465	2	144,732	46,638	,000 ^b
Residual	161,371	52	3,103		
Total	450,836	54			

Sumber : *Output SPSS 25*, data diolah 2022.

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 46,638 dengan probabilitas 0,000. Karena F_{hitung} 46,638 > F_{tabel} 3,18 dan probabilitas 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) **H3 diterima**.

PEMBAHASAN

1. Dari hasil Uji t nilai T_{hitung} gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 3,355 dan signifikan pada 0,001, berarti **H1 diterima** karena nilai T_{hitung} 3,355 > T_{tabel} 1,674 dan nilai Sig. 0,001 < 0,05, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil uji t T_{hitung} motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 6,374 dan sig pada 0,000, yang berarti **H2 diterima** karena nilai T_{hitung} 6,374 > T_{tabel} 1,674 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Dari hasil Uji F nilai F_{hitung} pada penelitian sebesar 46,638 dengan probabilitas (Sig.) 0,000, karena F_{hitung} 46,638 > F_{tabel} 3,18 dan probabilitas 0,000 < 0,05, yang berarti **H3 diterima**, yaitu secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Binuang Karya Bersama Binuang. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil Uji t nilai T_{hitung} > T_{tabel} dan nilai Signifikan < 0,05, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Binuang Karya Bersama Binuang. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil Uji T T_{hitung} > T_{tabel} dan nilai signifikansi < 0,05, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-

sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil Uji F nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas $< 0,05$, yaitu secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (1st ed.). Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, Ma'ruf. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 4(1).
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anoraga, Pandji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, Machmae Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pinder. (2013). *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Illionois: Scoff, Foresmen.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (6th ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Eleventh Edition.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (15th ed.). Jersey: Pearson Education.
- Satywati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 6(1), 17-32.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Strategi Pemasaran*. Cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Surakhmad. (2012). *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang di idolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana,
- Thoha, Miftah. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perasa