

# ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA CV WOODKUKA DI BANJARBARU

Abdul Hasan<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Email : abdulhasan2123@gmail.com

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Woodkuka di Banjarbaru. Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV Woodkuka di Banjarbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Woodkuka di Banjarbaru yang diterapkan selama ini adalah gaya demokratik. Kepemimpinan terhadap pengambilan keputusan yaitu dengan bermusyawarah. Namun, pimpinan belum sepenuhnya bisa menerima saran atau masukan dari karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

## Abstrack

The purpose of this study was to determine the leadership style in improving employee performance at CV Woodkuka in Banjarbaru. The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of this description are not used to make more general conclusions, examining the Analysis of Leadership Styles to Improve Employee Performance at CV Woodkuka in Banjarbaru. The results show that the leadership style in improving employee performance at CV Woodkuka in Banjarbaru that has been applied so far is a democratic style. Leadership towards decision making by deliberation. However, the leadership has not been fully able to accept suggestions from employees.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pimpinan umumnya mempunyai perilaku atau gaya memimpin yang berbeda satu sama lain dalam memberikan motivasi semangat kerja karyawannya karena gaya kepemimpinan menentukan keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya dan kepemimpinan pada organisasi juga adalah salah satu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Agar keberhasilan tersebut dapat dicapai, pemimpin harus mampu melakukan suatu upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga kinerja karyawannya dapat di tingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan diartikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif, serta persepsi mengenai keabsahan dari pengaruh orang lain. Pemimpin sebagai individu adalah suatu kepribadian yang berhubungan terhadap beberapa individu lain dimana individu-individu tersebut juga adalah suatu kepribadian. Pada kondisi seperti itu

seorang pemimpin mampu memahami berbagai keberibadian yang tidak sama satu sama lain dengan kepribadiannya sendiri, karena pemimpin yang mempunyai sifat kepemimpinan menjadi peranan sentral pada kehidupan organisasi maupun berkelompok. Agar tujuan bersama dapat dicapai, manusia didalam organisasi harus membina kebersamaan satu sama lain dengan mengikuti arahan dari pemimpinnya. Pengarahan tersebut dilakukan agar perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain disatukan agar bisa digerakan kearah yang sama. Berdasarkan hal tersebut, berarti pada berbagai organisasi kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang akan di bedakan dengan gaya-gaya tertentu. Pemimpin umumnya memang mempunyai perilaku yang tidak sama satu sama lain dalam memimpin organisasi, perilaku pemimpin ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini adalah suatu cara yang diterapkan oleh pimpinan pada kondisi tertentu yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi karyawannya supaya melakukan apa yang diperintahkan oleh pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Kerajinan rotan CV Woodkuka merupakan salah satu produsen yang bergerak di bidang manufaktur. Usaha Kerajinan rotan CV Woodkuka adalah perusahaan yang memproduksi berbagai macam furniture dan souvenir rotan. Usaha ini adalah usaha milik perseorangan. Pemilik usaha Kerajinan rotan CV Woodkuka yaitu Bapak Ria Himawan. Kerajinan rotan CV Woodkuka ini dikelola oleh Bapak Ria Himawan sendiri, sehingga dari awal usaha berdiri pada tahun 2012 sampai saat ini kepemimpinan usaha masih dipegang oleh Bapak Ria Himawan atau dalam artian usaha produksi rotan ini dengan pimpinan dijalankan sendiri oleh pemilik.

Pemilik usaha berperan aktif pada perkembangan kemajuan usaha. Dimana saat pemilik hanya memerintahkan karyawannya dan memberi tugas untuk mengerjakannya, akan tetapi kinerja karyawan kurang maksimal. Kemudian saat pemilik langsung ke lapangan ikut terjun, kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sehingga menyebabkan efektivitas dari sumber daya manusianya yang kurang dan yang dihasilkan tidak sesuai dengan pencapaian tujuan atau yang ditargetkan perusahaan.

Usaha Kerajinan rotan CV Woodkuka ini memiliki 12 karyawan yang bekerja saat ini. Namun, semua karyawan bagian lapangan tidak dalam satu lokasi, melainkan mereka berada di daerah bahan baku rotan dan saat melakukan pengantaran dan pengemasan barulah berada satu lokasi dengan para pengrajin dan karyawan lainnya. Ketelitian dari pemotongan pola dan pembuatan produk rotan juga harus diawasi dan diperhatikan, karena kesalahan bisa menimbulkan masalah dengan kualitas produk. Faktor lain yaitu dalam hal mencari dan merekrut karyawan juga sebagian skill dan pengalaman tidak diutamakan. Sehingga, pimpinan sangat perlu untuk memperhatikan kerja karyawan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan

Berdasarkan latar belakang masalah dan mengingat pentingnya seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlunya gaya kepemimpinan yang sesuai dalam memimpin. Hal inilah yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul "analisis gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada CV Woodkuka di Banjarbaru".

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (field research), yaitu jenis penelitian yang dilakukan secara

sistematis dan mendalam dengan mengangkat data yang ada di lapangan. Penelitian ini dilakukan terhadap kepemimpinan pemimpin utama dan kinerja karyawan CV Woodkuka di Banjarbaru. Sifat penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif deskriptif, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variable yang lain. Dalam menggunakan jenis penelitian deskriptif, masalah yang dirumuskan harus layak untuk diangkat, mengandung nilai ilmiah, dan tidak bersifat terlalu luas.

### **2. Waktu dan tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di CV Woodkuka di Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan. Lokasi ini ditentukan dengan melakukan prasarvei 2 kali. Jangka waktu dari penulisan proposal, pengumpulan data di lapangan, pengolahan data dan penyelesaian laporan adalah selama tiga bulan, dimulai dari Juni - Agustus 2022.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan :

- Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Sutrisno hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan observasi nonpartisipan. Kalau dalam Observasi partisipan peneliti terlintas langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam Observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Dalam hal ini di Observasi Nonpartisipan adalah Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV Woodkuka di Kota Banjarbaru
- Metode Interview (wawancara), secara langsung pihak-pihak yang telah ditentukan untuk diajukan berbagai pertanyaan tentang masalah yang diteliti untuk memperoleh data-data melalui proses tanya jawab lisan yang mana dua orang atau lebih bertemu secara fisik. Adapun yang diteliti dengan metode

wawancara ini ialah tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4. Teknik Analisa Data

Metode Analisa Data, Setelah penulis memperoleh data-data yang dibutuhkan, kemudian penulis menganalisisnya dengan menggunakan analisa data kualitatif yaitu: suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dimengerti.

Data deskriptif yang disajikan dengan menggambarkan apa adanya sesuai dengan data penelitian, menggambarkan permasalahan dan mencari jawaban atas permasalahan tersebut, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan menggunakan metode berpikir induktif. Analisa kualitatif ini diperoleh dengan cara menggunakan data merinci kalimat-kalimat sehingga dapat ditarik kesimpulan yang jelas.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Gaya Kepemimpinan pada CV Woodkuka Di Banjarbaru

Perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan pada proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Hasil dari observasi dan wawancara yang diperoleh penulis melalui wawancara kepada pimpinan serta beberapa karyawan di CV Woodkuka Banjarbaru, menunjukkan bahwa dalam pengambilan keputusan di perusahaan pimpinan menerapkan model atau gaya kepemimpinan demokratis, yang mana sesuai dengan ciri-ciri sebagai berikut :

##### 1) Mengakui harkat dan martabat manusia

Mengakui harkat dan martabat manusia, sebagai pimpinan Bapak Ria Himawan menganggap karyawan-karyawannya yang bekerja dengannya sudah seperti keluarga sendiri. Sebagai seorang pimpinan beliau mengedepankan rasa kekeluargaan. Sehingga, karyawan akan menganggap bahwa dirinya sangat berarti dalam pengembangan usaha tersebut. Hal tersebut bisa terlihat dengan tidak terdapat perbedaan dalam hal makan siang yakni jenis makanan yang sama antara pimpinan dengan karyawan yang berada di lokasi.

##### 2) Menerima pendapat yang mengatakan jika sumber daya manusia adalah unsur yang

paling strategik dalam organisasi meskipun sumber daya dan lainnya tetap diakui sumber yang penting

Pimpinan dalam menerima saran dari karyawan tidak semuanya diterima oleh pimpinan. Saran akan dipertimbangkan, tetapi ada yang diabaikan. Sebagaimana yang dikatakan saudara Atok:

“Kadang-kadang saya mengajukan beberapa saran dan saran yang saya berikan tidak diterima, tetapi ada juga yang dipertimbangkan terlebih dahulu, menurut saya seorang pimpinan sebaiknya menerima saran yang diberikan oleh karyawan jika sarannya baik untuk kemajuan usaha.”

Dalam hal menerima pendapat karyawan, pimpinan melakukan musyawarah. Seperti yang dikatakan saudara Memed :

“Tentu saja bermusyawarah, mas. Sering kali mempertemukan kedua belah pihak, baik karyawan-karyawan yang ada disini di tempat kerja dan pimpinan. Terkadang juga jika karyawan bagian pengemasan dan bahan baku jika ada yang mampir kesini diikut sertakan dalam rundingan, kan karyawan bagian pengemasan dan bahan baku tidak disini tetapi mereka berada dilokasi bahan baku rotan, jadi yang sering musyawarah ya kita dengan Bapak dan mencari solusi masalah bersama-sama.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan para karyawan menunjukkan bahwa pimpinan menerima pendapat yang mengatakan jika sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting strategik dalam organisasi. Terdapatnya musyawarah hal ini berarti pimpinan juga memerlukan pendapat karyawan, walaupun tidak semuanya diterima oleh pimpinan. Saran atau pendapat yang diberikan karyawan biasanya akan dipertimbangkan terlebih dahulu, akan tetapi ada juga yang diabaikan.

##### 3) Para bawahannya adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan kekhasan itu

Berdasarkan observasi penulis di CV Woodkuka Banjarbaru, pimpinan dalam memperlakukan karyawan selalu menyesuaikan dengan karakter dan sifat masing-masing karyawan. Karyawan sudah dianggap seperti keluarga, dan karyawan yang bekerja disana sudah cukup lama bekerja sejak usaha pimpinan di rintis, sehingga pimpinan sudah mengetahui karakter masing-masing karyawan.

##### 4) Pemimpin yang demokratis tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya

dengan situasi tersebut.

Pemimpin demokratik mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan masalah yang sedang dihadapi, dimana untuk penyelesaian masalah pimpinan segera mencari solusi tanpa ditunda-tunda. Seperti yang dikatakan Bapak Ria Himawan :

“Masalah pekerjaan secepatnya diselesaikan, jangan menunda masalah. Intinya kan kaya gitu. Terkadang ada perbedaan pendapat pekerjaan antara karyawan dengan karyawan sehingga terjadi gesekan-gesekan. Kalau dulu hampir setiap hari cape ngurus karyawan. Ada yang sampai mau berkelahi. Kemudian dicari tahu dulu permasalahannya bisa terjadi gesekan dengan karyawan lain melalui pendekatan karyawan lain dan dicari akar masalahnya. Pendekatan karyawan itu kita dekati yang tua-tuanya dulu baru kita ajak ngobrol, ya intinya dengan begitu nanti pasti akan cerita karyawan mana yang memulai duluan dan tentang masalahnya.”

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan, bisa diketahui pimpinan mampu menyesuaikan dengan keadaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya jika tidak ada masalah, serta dimana karyawan yang satu dengan yang lainnya jika mengalami masalah. Pendekatan yang dilakukan pimpinan dalam mencari permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya biasanya dengan berbicara kepada karyawan yang lebih lama bekerja dan bertanya mengenai masalah yang terjadi, setelah mengetahui akar permasalahannya barulah bisa dicari solusi untuk bisa diselesaikan dengan baik-baik.

5) Gaya kepemimpinan yang demokratik rela dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahannya tanpa kehilangan kendali organisasional dan tetap bertanggung jawab atas tindakan para bawahannya itu.

Pimpinan CV Woodkuka membiarkan para bawahannya yaitu beberapa pengrajin mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaannya di rumah masing-masing dengan maksud lebih fleksibel dalam pengerjaannya dan karena terbatasnya waktu dalam mengurus anaknya yang masih kecil jika menjadi satu dengan perusahaan akan merepotkan, selain itu jarak rumah pengrajin yang cukup jauh juga menjadi risiko tersendiri yaitu karena jauh dari perusahaan dan perusahaan harus mengantar bahan baku maupun mengambil kerajinan yang sudah selesai dibuat, walaupun beberapa pengrajin melakukan pengantaran sendiri.

6) Mendorong para bawahan atau karyawan mengembangkan kreativitasnya untuk diterapkan secara inovatif dalam

pelaksanaan berkarya berupa ide, teknik, cara baru, dan didorong agar tidak puas bekerja secara rutinitas atau mekanistik

Karyawan bebas mengembangkan kreativitasnya, misalnya dalam hal membuat pola, karyawan bebas berkreasi dengan teknik yang baru meskipun dengan alat yang sederhana agar proses pembuatan cepat selesai. Dalam hal pembuatan kerajinan melakukan pekerjaan kapan saja dan cara-cara yang digunakan. Sehingga, karyawan tidak merasa terkekang dengan perusahaan, jika karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

7) Pemimpin yang demokratik bersifat mendidik dan membina, dalam hal bawahan berbuat kesalahan dan tidak serta-merta bersifat menghukum atau mengambil tindakan positif.

Ketika karyawan melakukan kesalahan pimpinan selalu menasihati karyawan. Nasihat diberikan guna mengarahkan kearah yang lebih baik. Seperti yang dikatakan Bapak Aad:

“Nasehat-nasehat sering saya sampaikan untuk karyawan-karyawan yang melakukan berbagai kesalahan. Itu untuk mengarahkan karyawan biar bisa lebih baik dalam mengerjakan tugasnya. Dalam menasihati mereka ketika salah mengerjakan itu ya saya kasih contoh, mas. Jadi saya selesaikan dengan mereka, apalagi terkait ukuran dan model itu harus teliti, juga kualitas harus bagus agar tidak ada komplain dari konsumen.”

Selaku pimpinan sekaligus pemilik usaha saat karyawan membuat kesalahan beliau selalu mendidik dan membina karyawan dengan memberikan nasehat dan memberi contoh yang benar. Sehingga, dengan adanya contoh yang diberikan dalam rangka mengambil tindakan yang positif.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan di CV Woodkuka dalam pengambilan keputusan menggunakan gaya kepemimpinan demokratik.

### **Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV Woodkuka di Banjarbaru.**

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan yang diwujudkan melalui pemberian *reward* dan motivasi. Hal tersebut semua berhubungan dengan pimpinan secara langsung. Dan tentu saja di CV Woodkuka di Banjarbaru pimpinan telah melakukan hal tersebut dengan pola gaya kepemimpinan yang digunakan melalui gaya demokratik dalam mengembangkan kreatifitas para karyawan dan mengambil keputusan sesuai tujuan organisasi. Hal tersebut terwujud

tentu tidak terlepas dari bagaimana gaya kepemimpinan dalam memimpin CV Woodkuka di Banjarbaru.

Hal dari gaya kepemimpinan CV Woodkuka di Banjarbaru selanjutnya diharapkan dapat membangun pola pikir serta kinerja yang baik dan maju. Sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan CV Woodkuka yang di pimpinya. Karena pimpinan merupakan roda penggerak dan perubahan bagi bawahanya. Jika gaya kepemimpinan yang menjadi acuan dan tolak ukur eksistensi sebuah perusahaan tidak terwujud dengan baik, maka gaya yang menjadi alternative tersebut tidak memiliki keefektifan maupun efesien. Melalui gaya kepemimpinan demokratis yang di terapkan oleh pimpinan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dan mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Pengaruh yang penulis temukan bahwa efek dari gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan CV Woodkuka terhadap kinerja karyawanya adalah:

- 1) *Disiplin*. Disiplin disini adalah mulai dari tingkat kehadiran yang selalu tepat waktu, penyelesaian produk kerajinan yang dibuat sesuai waktu dengan pesanan yang diminta konsumen dan pekerjaan-pekerjaan lainya yang tidak pernah ditunda.
- 2) *Dedikasi*. Terkadang para karyawan lebih bersemangat dalam bekerja walaupun tengat waktu yang harus diselesaikan masih cukup lama mereka mengerjakannya dengan cukup cepat dengan mengurangi waktu istirahat mereka. Selain itu meskipun pekerjaan mereka telah selasai tidak ragu untuk membantu rekan kerjanya.

Jika mengacu pada teori yang ada bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah *Supportive Boss* (dukungan pimpinan). Itu semua terwujud melalui bagaimana pimpinan menggunakan pola gaya kepemimpinanya. Ini sangat jelas terlihat bahwa pimpinan CV Woodkuka telah mengaplikasikan hal tersebut. Tujuanya agar kinerja para bawahanya sesuai dengan yang diharapkan. Hal itu ternyata terlihat jelas sebagaimana penjelasan sebelumnya. Setelah penerapan teori yang ada, dengan semakin disiplinya para karyawan dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini membuktikan secara tidak langsung bahwa kinerja para karyawan CV Woodkuka terpengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka

dapat diambil kesimpulan Gaya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan di CV Woodkuka Banjarbaru menggunakan gaya kepemimpinan demokratik. Sedangkan kepemimpinan terhadap pengambilan keputusan yaitu dengan bermusyawarah. Namun, pimpinan belum sepenuhnya bisa menerima saran atau masukan dari karyawan.

Pada gaya kepemimpinan demokratis di CV Woodkuka Banjarbaru dalam bekerja karyawan lebih giat sehingga mengenai pengaruhnya jelas terlihat dari gaya dan metode yang diterapkan pimpinan bapak Ria Himawan terhadap karyawanya. Mulai dari tingkat kedisiplinan, berusaha menyelesaikan pekerjaanya pada tepat waktu, serta dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, hal ini membuktikan secara tidak langsung bahwa kinerja yang dicapai oleh para karyawan terpengaruhi oleh gaya kepemimpinanyg yang di pakai oleh pak Ria Himawan selaku pemimpin di CV Woodkuka Banjarbaru.

## **Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan hasil penelitian meskipun perubahan kinerja karyawan semakin baik karena pengaruh gaya kepemimpinan CV Woodkuka yang menggunakan gaya demokratis, namun ada banyak hal yang masih harus diperhatikan. Menurut saran penulis bagi pimpinan hendaknya penerapan gaya kepemimpinan tidak hanya menerapkan hanya satu gaya kepemimpinan, tetapi bisa mencoba dua atau tiga gaya kepemimpinan sekaligus. Selain itu pimpinan hendaknya dapat menampung semua aspirasi karyawan dan memilah aspirasi karyawan yang sesuai dengan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Daryanto. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Prestasi Pustaka. Jakarta, 2013
- Annas, Aswar. *Interaksi Pengambilan Keputusan dan Evaluasi Kebijakan*. Makassar: Celebes Media Perkasa, 2017.
- Barthos,Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*, Cet. IX; Jakarta:Bumi Aksara, 2012
- Bungin, M. Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2013.

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gelora Aksara Pratama. Jakarta, 2012
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung, 2016
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers,2013.
- MangkunegaraPrabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Alfabeta. Bandung, 2015
- Suryabrata, Sumardi, *Metologi Penelitian*. Jakarta. Rajawal Pers, 2015
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Setiana, Adi Robith. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Makmur Tanjung Lestari.
- TohaMifta, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.
- Veithzal, Rivai,Kiat *Kepemimpinan dalam abad ke-21*.PT.Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2012
- Veithzal, Rivai dan Mulyadi Dedy. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Rajawali Press. Jakarta, 2013
- Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian: Kuantitaif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.