

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM UPAYA  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CATHERINE FASHION  
DESIGNER BANJARMASIN

ABSTRAK

Razmie Amalia<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-Banjari Banjarmasin, NPM 17.31.0127

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-Banjari Banjarmasin, NIDN 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-Banjari Banjarmasin, NIDN 1121076901

Email : **razmie.amalia2016@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Caherine Fashion Designer Banjarmasin, (2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Caherine Fashion Designer Banjarmasin, dan (3) gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Caherine Fashion Designer Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan melakukan serangkaian pengumpulan data berupa wawancara dan diolah sehingga mendapatkan hasil yang jelas.

Hasil penelitian menunjukkan (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Caherine Fashion Designer Banjarmasin, (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Caherine Fashion Designer Banjarmasin, (3) gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Caherine Fashion Designer Banjarmasin, hal ini mengindikasikan para pimpinan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan agar kinerja karyawannya semakin bagus dan berkembang.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) leadership style has an effect on employee performance Caherine Fashion Designer Banjarmasin, (2) Motivation affects the performance of employees of Caherine Fashion Designer Banjarmasin, and (3) leadership style and motivation affect the performance of employees of Caherine Fashion Designer Banjarmasin.

The design of this research is descriptive quantitative research by conducting a series of data collection in the form of interviews and processed so as to obtain clear results.

The results showed (1) leadership style had a significant effect on the performance of Caherine Fashion Designer Banjarmasin employees, (2)

motivation had a significant effect on the performance of Caherine Fashion Designer Banjarmasin employees, (3) leadership style and motivation had a significant effect on the performance of Caherine Fashion Designer Banjarmasin employees, this is This indicates that leaders understand what can motivate employees so that their employee performance is getting better and developing.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Fashion Designer kini telah menjadi salah satu kebutuhan primer bagi kehidupan manusia, selain melindungi tubuh, sifatnya juga dapat menunjang penampilan sehari-hari dan segala kegiatan maupun aktivitas di dalamnya. Bukan hanya menjadi salah satu kebutuhan, Fashion Designer pun kini merupakan ilmu yang telah digandrungi oleh banyak kalangan anak muda, tidak terkecuali untuk kota Banjarmasin yang memang dikenal dengan gudangnya kreativitas karya-karya desain.

Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan Fashion Designer. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak Fashion Designer pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas. Oleh karena itu, agar Fashion dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi

suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Sedangkan Richard L. Dart mengatakan, kepemimpinan (Leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarahkan kepada pencapaian tujuan. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan: pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong kemampuan bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu maka karyawan harus dijaga agar termotivasi semua tergantung dari kebijakan perusahaan dalam mengembangkan karyawannya. Seperti yang diungkapkan Ficke H. Rawung (2013) dalam jurnalnya bahwa pimpinan itu menjadi penentu motivasi kerja karyawan. Jadi kalau pimpinan mampu memotivasi karyawan maka akan membuat kinerja karyawan juga optimal.

Motivasi adalah proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan untuk menuju mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Robbins dan Coulter, 2012).

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Mustaqiem (2016)

bahwa motivasi akan memberikan kekuatan pada karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi umumnya terkait dengan upaya ke arah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya dikenal teori dua faktor atau teori motivasi hygiene yang dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg: Faktor motivator (satisfiers), situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja, sehingga mendorong orang untuk berperilaku tertentu dan memotivasi untuk bekerja lebih giat dan semangat, sehingga memberikan kepuasan kerja. Motivasi bekerja dikatakan sebagai motivasi kerja.

Motivasi kerja terdiri dari beberapa jenis adapun jenis-jenis motivasi itu adalah 1) Motivasi positif, atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik- baik saja, 2) Motivasi negatif, atasan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik. Seperti diketahui bahwa motivasi ada dua yaitu motivasi positif dan juga motivasi negatif. Penggunaan motivasi positif dan motivasi negatif

dapat dikombinasikan agar dapat meningkatkan hasil kerja seseorang.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu penelitian dengan judul:

“ANALISIS GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat Discriptif analisis (Analisis

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gaya Kepemimpinan Catherine Fashion Designer**

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa karyawan mempunyai penilaian yang berbeda-beda terhadap atasannya. Penilaian tersebut seperti atasan dalam memberikan intruksi pada karyawan, sikap atasan dalam memberikan masukan kepada karyawannya, perhatian atasan terhadap kegiatan karyawan serta perilaku lainnya yang termasuk dalam gaya kepemimpinan.

Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi

## **MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA**

### **KARYAWAN PADA CATHERINE FASHION DESIGNER BANJARMASIN”**

Diskripsi) yaitu mengamati peristiwa atau penomena yang terjadi

dilapangan kemudian dianalisis, diinterpretasikan dan diskripsikan dalam bentuk narasi kemudian ditarik suatu kesimpulan.

dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Dari berbagai gaya kepemimpinan dapat lah disederhanakan menjadi 5 macam:

- 1.) Gaya Kepemimpinan Otoriter
- 2.) Gaya Kepemimpinan Demokratis
- 3.) Gaya Kepemimpinan Delegasi
- 4.) Gaya Kepemimpinan Santai
- 5.) Gaya Kepemimpinan Diktator

Dengan demikian jelas bahwa di dalam kepemimpinan dibutuhkan perilaku pemimpin yang dapat bekerja sama secara harmonis dengan bawahannya, dapat menciptakan iklim dan suasana kerja kondusif panuh kekeluargaan, saling menghargai dan menepatkan bawahan sebaik-baiknya.

Gaya kepemimpinan Catherine Fashion Designer, yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para

bawahannya. Setiap ada permasalahan maka selalu mengikut sertakan karyawannya agar bisa memecahkan masalah dan agar bisa mencari solusi dalam masalah itu sendiri. Dalam gaya kepemimpinan Catherine Fashion Designer pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada kepemimpinan Catherine Fashion Designer, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seseorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin di capai saja. Selain itu, karyawan juga diberikan keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

#### **Unsur – Unsur Kepemimpinan Catherine Fashion Designer**

- 1.) Adanya pemimpin
- 2.) Adanya pengikut
- 3.) Adanya sifat dan ataupun perilaku tertentu
- 4.) Adanya situasi dan kondisi tertentu

#### **Beberapa Motivasi yang diberikan Pimpinan Catherine Fashion Designer**

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “driving force” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu

bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Motivasi sangatlah penting untuk Catherine Fashion Designer sebagai pendorong seorang karyawan untuk terus berprestasi bekerja didalam perusahaan tersebut. Catherine Fashion Designer melakukan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Prestasi karyawan yang tinggi dapat menimbulkan suatu iklim kerja karyawan yang akan menjadi baik sehingga dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan itu sendiri maupun dari pimpinan atau atasan. Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Sebagaimana yang telah diungkapkan bahwa peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa yaitu:

1. Mutasi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan data dari Catherine Fashion Designer telah memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam bekerja. Seorang atasan atau pemimpin juga memberikan motivasi terhadap karyawannya agar bekerja lebih baik, memberikan dorongan kepada karyawan agar bisa berkembang. Seorang atasan atau pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpindah posisi lainnya.

2. Memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan data dari Catherine Fashion Designer dapat dilihat dari kecakapan seorang karyawan dapat diukur dari tingkat karyawan yang sesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah diserahkan oleh atasannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko. Kecakapan dalam kerja dan hasil kerja karyawan yang baik akan diberikan pengakuan dari atasannya kepada karyawan yang memang pantas untuk diberi pengakuan. Pengakuan yang dimaksud jika hasil kerja karyawan itu baik dan pantas maka akan berpengaruh terhadap gaji karyawan. Untuk mengukur perilaku karyawan dalam bekerja dapat dilihat sejauh mana seorang karyawan berperilaku sesuai dengan yang di harapkan oleh suatu perusahaan. Prestasi kerja juga berkaitan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Seorang atasan mengartikan untuk hasil kerja yang baik adalah jika seorang karyawan aktif dalam bekerja dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya yang ditetapkan dengan baik dan benar.
3. Komunikasi efektif atasan kepada karyawan berdasarkan data pada Catherine Fashion Designer telah memberikan informasi setiap hari sebelum bekerja. Memberikan informasi atau umpan balik adalah hal yang penting bagi semua orang dalam suatu organisasi. Memberikan umpan balik, biasanya seorang atasan memberikan tahu kepada karyawannya dalam hal melakukan pekerjaannya agar mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan yang masih melakukan kesalahan dalam bekerja akan diberikan peringatan agar dapat memperbaiki kesalahan yang telah lakukannya. Tujuan dalam memberikan umpan balik yaitu untuk memberikan bimbingan, memberikan informasi yang baik untuk mendukung perilaku karyawan yang efektif, untuk membimbing seorang karyawan yang telah melakukan kesalahan atau belum mengerti dengan tugas-tugas yang diterapkan diorganisasi tersebut, agar dapat menjadi suatu kinerja karyawan yang lebih baik dan sukses.
4. Peluang karyawan untuk ikut dalam proses putusan dapat meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan data pada Catherine Fashion Designer telah memberikan peluang kepada karyawan untuk kebebasan dalam bekerja. Maksud dari

kebebasan dalam bekerja adalah tetap mengikuti peraturan perusahaan yang ditetapkan. Kebebasan yang telah diberikan perusahaan misalnya diizinkan untuk bekerja sambil menempuh perkuliahan. Itu pun setelah bekerja di perusahaan tersebut sekitar setahun. Perusahaan akan memberikan waktu untuk karyawan yang menempuh perkuliahan yaitu karyawan yang mengambil kuliah ekstensi. Karyawan yang menempuh perkuliahan wajib memberikan jadwal mata kuliah kepada pihak yang bersangkutan. Seorang karyawan yang bekerja sambil kuliah akan tetap mendapatkan gaji, tetapi harus mengikuti peraturan perusahaan termasuk jam masuk kerja dan jam pulang kerja akan ditentukan oleh perusahaan. Atasan juga memiliki tuntutan kepada karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab bekerja dengan baik.

5. Uraian tugas yang jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan data pada Catherine Fashion Designer yaitu seorang pemimpin juga memberikan tanggung jawab karyawan agar dapat bekerja dimasing-masing bagian atau agar tidak lupa dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Seorang pemimpin juga memiliki cara agar karyawan memiliki kemampuan untuk inisiatif dan kreatif dalam

bekerjanya. Seorang pemimpin juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan dan menerima sumbang saran untuk karyawan yang memiliki ide-ide yang baik dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Seorang pemimpin juga memberikan peran untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan contoh kepada karyawan, ikut terlibat didalam pekerjaan dan mengawasi kinerja karyawan. Prestasi

### **Langkah yang digunakan pemimpin Catherine Fashion Designer untuk meningkatkan Motivasi Kerja karyawan.**

Terkadang menukuni sebuah pekerjaan yang sama setiap harinya, membuat sebagian karyawan jenuh dan bosan. Dampaknya Motivasi karyawan akan turun sehingga mereka tidak bekerja secara optimal. Karena itu untuk mengembalikan motivasi karyawan, pemimpin Catherine Fashion Designer harus memberikan beberapa program yaitu prestasi, penghargaan tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat, dan pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian penulis akan mengemukakan hasil analisis data sebagai berikut:

- 1.) Prestasi
- 2.) Penghargaan

- 3.) Tanggung jawab
- 4.) Kesempatan untuk maju
- 5.) Kenaikan pangkat
- 6.) Pekerjaan itu sendiri

Kemudian dari hasil wawancara yang peneliti lakukan yaitu mengenai pekerjaan, sesuai dengan keinginan dan harapan, bidang pekerjaan dan sesuai dengan keahliannya. Adapun bentuk motivasi kinerja karyawan Catherine Fashion Designer yaitu:

1. Gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
2. Tunjangan, yaitu pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan.
3. Penghargaan, yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
4. Kesempatan untuk berkembang, yaitu kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan.

### **Cara memelihara Motivasi Kerja Catherine Fashion Designer**

Catherine Fashion Designer merupakan bentuk kesatuan dari berbagai jenis sifat, perilaku, dan keinginan dari anggota yang ada di Catherine Fashion Designer tersebut. Dengan perusahaan atau toko yang memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan tingkah

laku atau pola pikir yang selalu berbeda beda maka Catherine Fashion Designer memelihara Motivasi kerja dengan cara tidak menekan karyawan dan selalu royal terhadap karyawan, apa yang dibutuhkan karyawan dan apa yang dikerjakan karyawannya selalu mendapatkan apresiasi seperti banyak membuat baju maka akan di kasih uang atau di ajak jalan jalan keluar kota.

Catherine Fashion Designer juga selalu membuat karyawan merasa nyaman saat beradanya beliau di toko tersebut, tidak membuat karyawan merasa risih atau pun takut, dengan gaya kepemimpinan yang sangat royal terhadap karyawan itu banyak karyawan yang betah saat bekerja ada pemimpin atau tidak adanya pemimpin itu sendiri.

Catherine Fashion Designer juga mengajarkan kepada setiap karyawannya agar bisa berkontribusi dalam setiap pemikiran dan pembuatan pola atau motif saat pembuatan pakaian agar kesannya karyawan itu dibutuhkan atau dihargai.

Catherine Fashion Designer juga tidak pernah membedakan pendidikan, suku, agama, jenis kelamin, usia, budaya ataupun pangkat dan jabatan, karena bagi ibu Catherine Fashion Designer semua adalah keluarga besar Catherine Fashion Designer.

Jadi hasil dari motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu karyawan akan merasa senang dan bahagia jika perusahaan telah mempertahankan semua hak,



kebutuhan dan keinginan. Sehingga karyawan bertambah giat, rajin dan disiplin dan semangat dalam bekerja dengan begitu akan membuat para karyawan lebih terpacu untuk selalu berprestasi dan memberikan yang optimal bagi perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan tersebut akan lebih cepat mencapainya tujuan yang diinginkan.

## **PENUTUP**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Catherine Fashion Designer Banjarmasin. Pendekatan analisis yang digunakan adalah analisis wawancara yang berfungsi untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Catherine Fashion Designer.

Berdasarkan hasil analisis dan pembatasan dari uraian bab sebelumnya maka penulis membuat beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Prinsip yang digunakan di Catherine Fashion Designer Banjarmasin sangat cocok jadi panutan karena cara pandang dan cara pola pikir pemimpin ibu Catherine yang berbeda dengan pemimpin-pemimpin yang lain, dan

gaya kepemimpinan seperti ini sangat cocok digunakan terutama bila anda bekerja dengan orang-orang yang kreatif dan fleksibel, dan orang-orangnya mengabdikan diri demi kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu karyawan.

2. Motivasi yang sudah diterapkan Catherine Fashion Designer Banjarmasin menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan cara membuka pola pikiran mereka masing-masing dengan membiarkan mereka semua menyelesaikan masalah mereka masing-masing tanpa harus dibantu oleh pemimpin itu sendiri, dengan memotivasi seperti itu membuat karyawan makin giat bekerja dan jika karyawan semakin giat bekerja maka pemimpin juga tidak tutup mata melihat kegiatan karyawannya yang sudah mencapai target pembuatan pakaian maka pimpinan pasti akan memberi seperti : Penghargaan, Jalan-Jalan Bersama, Hadiah, Bonus dan Gaji yang melebihi dari bulan bulan lalu.

## **DAFTAR PUSAKA**

Ajabar, S.IP, M.M *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak Pertama oktober 2020,

- Yogyakarta : penerbit Deepublish (Grub Penerbit CV BUDI UTAMA)
- Drs.H.Malayu S.P. Hasibuan, (2014), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Cetakan ke-10. Jakarta : Bumi Askara
- Dr. A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, Dra.,M.Si.,Psi, November 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-14 Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP. Desember 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*, Cetakan pertama, Universitas Brawijaya, Malang : UB Media
- Drs. Bintoro, M, T, & Drs. Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. : Cetakan I Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- FredLuthans , *Organizational Behavior* (New York : Mc Graw Hill, 2008),p.281
- <https://core.ac.uk/download/pdf/77619545.pdf>
- <https://rahmanbongkar.wordpress.com/tag/pengatur-dan-pengawas-f-pembinaan-kerja-4-unsur-unsur-kepemimpinan-adanya-pemimpin-unsur-pertama-dari-kepemimpinan-adalah-adanya-pemimpin-yakni-seseorang-yang-mendorong-dan-mempengaruhi-seseor/>
- I Komang Ardana: Ni Wayan Mujiati, I Murdiartha Utama (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Irham, S.E, M,SI. Desember (2004). *Manajemen Kepemimpinan*. Alfabeta Teori dan Aplikasi (Edisi Revisi).
- Irham Fahmi, (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Asli Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fitria Dewi Chayani, (2021). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kridatama Site Tia Sebanban*. Jurnal Manajemen.
- Siagian, S. 1995. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Adminitrasi*, Cetakan Kelima. Massagung: Jakarta

