

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT ASTRA INTERNATIONAL TSO TOYOTA AUTO2000 BANJARMASIN

ABSTRAK

Arif Mubarok¹, Farida Yulianti², Lamsah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0018

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

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1124126201

Email : arifmubarokd@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data adalah kepustakaan, observasi, wawancara dan dokumentasi. Dan data yang didapat tersebut akan di analisa dengan menggunakan dasar teoritis, reduksi data penyajian data untuk pemecahan masalah sehingga mendapatkan kesimpulan dan memberikan saran pada PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin.

Dan hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin adalah gaya kepemimpinan demokratis, hal ini dibuktikan dari sikap pimpinan yang tidak membedakan karyawannya, peraturan yang dibuat diberlakukan untuk seluruh karyawan tanpa pilih kasih, dengan senang hati menerima saran dari karyawan, dan mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan. Produktivitas kerja karyawan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin cukup meningkatkan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan, hal ini bisa dilihat dari semakin rendahnya tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan semakin menurunnya angka absensi karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepimpinan, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the leadership style applied by PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin in an effort to increase employee productivity.

This study uses qualitative research methods, the types of data used in this study are primary data and secondary data, data collection methods are literature, observation, interviews and documentation. And the data obtained will be analyzed using a theoretical basis, data reduction data presentation for problem solving so as to obtain conclusions and provide advice to PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin.

And the results of this study are the leadership style applied by the leadership of PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin is a democratic leadership style, this is evidenced by the attitude of the leadership who does not differentiate between employees, the regulations made are enforced for all employees without favoritism, gladly accept suggestions from employees, and prioritize deliberation in making decisions. The work productivity of PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin employees is quite increasing with the application of the leadership style used by the leadership, this can be seen from the lower error rate of employees in carrying out their duties, and the decreasing employee absenteeism.

Keywords: Leadership Style, Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dan sengitnya persaingan bisnis, teknologi yang semakin pesat sangat membantu dalam menjalankan pekerjaan, namun dalam lingkup kerja hal yang mampu menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan, instansi ataupun organisasi ada beberapa hal yang perlu dimiliki, diantaranya adalah teknologi yang modern, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dan yang tidak kalah penting adalah pemimpin yang bijak. Pemimpin merupakan faktor penentu perusahaan berada dalam fase sukses atau berkembangnya suatu perusahaan, karena pemimpin yang sukses itu adalah pemimpin yang mampu mengelola perusahaan mencapai sasaran atau tujuan serta mampu mengantisipasi perubahan yang muncul.

Gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2011:15) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara”. Sedangkan menurut Rivai (2014:42) menyatakan

bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan”. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang mampu mempengaruhi kelompok atau bawahan untuk mencapai sasaran atau tujuan, kemampuan ini harus dikuasai oleh pimpinan yang bertugas memberikan pengarahan dan mengawasi serta memberikan motivasi kepada karyawannya dalam menjalankan tugas.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. G.R Terry mengemukakan tipe kepemimpinan menjadi 6 (enam) tipe yaitu Kepemimpinan Pribadi, Kepemimpinan Nonpribadi, Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan Paternalistik, Kepemimpinan Menurut Bakat. Pemimpin yang berkualitas juga harus memiliki kemampuan atau seni yang baik dalam menghadapi publik agar dapat berperan dengan optimal dalam melaksanakan tugasnya untuk mengajak kebaikan dan menegakkan kebenaran. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya,

apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, maka dinyatakan tidak atau kurang sukses. Karyawan yang tingkat pendidikannya rendah biasanya hanya memiliki pengetahuan yang terbatas, sehingga mempengaruhi produktivitas kerjanya. Di dalam perusahaan tidak sedikit karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, oleh karena itu dalam penerimaan karyawan, tingkat pendidikan menjadi syarat yang penting bagi perusahaan.

Produktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi harus ada kesesuaian antara input dan output maksudnya adalah bahwa input yaitu kemampuan menyerap informasi (misalnya dengan cara pelatihan, pendidikan) harus ada keseimbangan dengan output yaitu apa yang diekspresikan dan apa yang dihasilkan. Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya karyawan secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Dari latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian tentang **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT ASTRA INTERNATIONAL TSO TOYOTA AUTO2000 BANJARMASIN”**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin ini adalah termasuk jenis

penelitian kualitatif. Menurut Sudaryono (2017:19), metode kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis kehidupan sosial dengan cara menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atas interpretasi dari individu dalam latar alamiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin. Bahwa penggalan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara kepada manajer, kepala gudang dan karyawan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin. Dimana Bapak Muhammad Jainuri sebagai pimpinan, Bapak Bungkus Suprpto sebagai kepala bengkel, Rahmawati, Irsan Azhari, dan Wahyu Kurniawan sebagai karyawan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin.

Gaya Kepemimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Berdasarkan Indikator Gaya Kepemimpinan.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik.

Strategi yang dimaksud disini adalah strategi yang diterapkan oleh Bapak Jainuri selaku pimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin dalam mengatur karyawannya, yakni dengan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) sehingga karyawan tidak bisa bekerja dengan semaunya. Hal tersebut dilakukan pimpinan agar kegiatan yang dilakukan di perusahaan bisa terarah secara jelas dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pimpinan juga menerapkan disiplin kerja yang tinggi kepada semua karyawan. Kedisiplinan yang ditetapkan

oleh pimpinan diharapkan dapat mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu kedisiplinan yang harus ditaati karyawan yaitu mengenai penggunaan alat pelindung diri pada saat bekerja, datang dan pulang kerja tepat waktu, menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak melebihi absensi yang telah ditentukan.

Meskipun kedisiplinan karyawan sudah diatur oleh pimpinan sedemikian rupa, masih banyak karyawan yang masih melakukan pelanggaran seperti datang terlambat. Seperti yang disampaikan oleh Rahmawati selaku karyawan yaitu :

“Menurut Rahmawati, pimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin termasuk pimpinan yang disiplin karena beliau selalu datang lebih awal dari karyawan lainnya, beliau juga hampir tidak pernah pulang duluan sebelum jam kerja berakhir, kecuali ada kepentingan yang mendesak, meskipun pimpinan sudah memberikan contoh yang teladan yang baik, masih banyak karyawan yang datang terlambat.”

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Bapak Bungkus Suprpto yang menyatakan bahwa Bapak Jainuri memang tauladan yang baik, Bapak Jainuri selalu menyampaikan informasi jika beliau ada kesibukan diluar, selalu memonitoring situasi kerja dikantor. Pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada karyawannya dalam menjalankan tugas, karena mengingat beliau sering keluar kantor untuk mengurus urusan lainnya, karena menurutnya karyawan yang telah ia rekrut merupakan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dibidangnya dan perusahaan sudah memiliki SOP dalam menjalankan tugas sehingga Bapak Jainuri meyakini bahwa karyawannya sudah paham betul apa yang harus mereka lakukan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Dalam memberikan kepercayaan dan kebebasan bukan berarti karyawan bisa bekerja dengan semaunya, karyawan tetap diawasi oleh kepala bidang masing-masing serta diawasi oleh CCTV, namun tindakan tersebut harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pimpinan juga dengan senang hati menerima masukan dari karyawannya, karyawan juga dilibatkan dalam pengambilan keputusan-keputusan tertentu. Seperti yang disampaikan oleh Irsan Azhari selaku karyawan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin, yaitu :

“Bapak Jainuri menerima dengan baik jika mendapatkan masukan dari karyawan, seperti yang dilakukann saat kegiatan rapat evaluasi bulanan, nah jadi Bapak Jainuri selalu mendengarkan pendapat masing-masing karyawan, lalu dikumpulkan pendapat-pendapat tersebut, baru dirundingkan bersama untuk mencapai mufakat”.

Bapak Jainuri merupakan pimpinan yang mudah berbaur dan selalu berusaha menjalin komunikasi dengan karyawannya, karena menurutnya dengan kehumblean pimpinan mampu meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mereka tidak merasa terbebani dan tertekan saat bekerja. Bekerja tidak harus selalu serius, ada saatnya bekerja dengan santai untuk menciptakan keharmonisan antar karyawan dan pimpinan.

2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.

Bapak Jainuri juga merupakan pimpinan yang peduli dengan karyawan dan lingkungan kerja karyawannya, hal ini dibuktikan bahwa Bapak Jainuri sering mengajak karyawannya untuk makan diluar kantor bersama, kepedulian pada karyawan juga ditunjukkan dengan diberikannya cuti tahunan yaitu selama 12 hari, cuti melahirkan selama 3 bulan, cuti menikah selama 1 minggu, BPJS Kesehatan,

jaminan hari tua, THR, bonus bulanan, mendapatkan gaji sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan. Seperti yang disampaikan oleh Rahmawati bahwa “Bapak Jainuri jika sedang ada tugas luar kota, beliau selalu membawakan oleh-oleh untuk karyawannya seperti ketika Bapak Jainuri sedang tugas ke Yogyakarta, Bapak Jainuri memberikan karyawannya banyak oleh-oleh seperti bak pia, dan pernak-pernik khas Yogyakarta.”

Kepedulian lingkungan beliau tunjukkan dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai seperti adanya AC, wifi, televisi, ruang istirahat dan shalat, kebersihan yang selalu terjaga, ruang parkir yang nyaman dan teduh, akses perusahaan yang mudah karena berada dipinggir jalan.

3. Merangsang anggota.

Cara Bapak Jainuri selaku pimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin dalam merangsang karyawannya untuk menunjukkan kinerja dan produktivitas yang tinggi yakni dengan memberikan reward kepada karyawan yang kinerjanya baik dan memberikan *punishment* untuk karyawan yang kinerjanya kurang baik. Hal ini ditujukan untuk menunjukkan bahwa PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin memperlakukan karyawannya secara adil sesuai dengan kinerja dan produktivitasnya masing-masing.

Bentuk reward yang diberikan oleh PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin pada karyawan yang berkinerja baik yakni dengan memberikan bonus, penghargaan, dan mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan ini dilakukan setiap 5 tahun sekali dan dilaksanakan dengan minimal masa kerja selama 5 tahun, syarat dan ketentuan promosi ini berlaku bagi karyawan dan pimpinan yang sudah ditentukan sebelumnya. Contohnya

seperti saya sendiri “Bapak Bungkus Suprpto yang saat ini menjadi kepala bengkel PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin, sebelumnya saya juga menjadi mekanik seperti teman-teman lainnya disini, saya sudah bekerja di PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin selama 5 tahun, dan selama ini saya selalu bekerja dengan produktif dan secara maksimal sampai saatnya saya naik jabatan menjadi kepala bengkel”.

Sedangkan *punishment* yang diberikan oleh PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin untuk karyawannya yang memiliki produktivitas kerja yang rendah dengan memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang karyawan lakukan atau sesuai dengan tingkat kesalahan. Mutasi jabatan ke jabatan yang lebih rendah dari jabatan yang sebelumnya ia pegang. Pimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin menganggap karyawan merupakan penggerak utama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Jika ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan, maka karyawan akan mendapatkan sanksi, sanksi yang ditetapkan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin untuk karyawannya yang melanggar peraturan yakni dengan secara tertulis, lisan, dan hal terakhir adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), sanksi tersebut diberikan disesuaikan dengan kesalahan karyawan tersebut.

4. Menjaga kekompakan tim.

Cara Bapak Jainuri selaku pimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin dalam menjaga kekompakan tim untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan merekatkan keakraban baik antar pimpinan dan karyawan, maupun antar sesama karyawan yakni dengan selalu mengadakan buka puasa bersama saat bulan Ramadhan, halal bihalal saat Hari

Raya Idul Fitri, merayakan ulang tahun PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin dengan seluruh keluarga karyawan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin masing-masing divisi, merayakan 17 Agustus-an.

5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Dalam sebuah instansi dan perusahaan pasti ada perbedaan dan keyakinan, baik itu berbeda agama, berbeda pendapat, dan perbedaan fisik dan perbedaan lainnya. Cara Bapak Jainuri selaku pimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin untuk menghargai antar sesama dengan mengajarkan untuk menanamkan rasa saling menyayangi dan menghargai.

Karena dengan saling menghargai akan menciptakan suasana kerja yang nyaman tanpa rasa canggung, sehingga hubungan antar karyawan pun menjadi sangat harmonis. Hal ini juga diberikan contoh oleh Bapak Jainuri sebagai tauladan untuk karyawannya, seperti yang disampaikan oleh Wahyu Kurniawan, menurutnya Bapak Jainuri hampir tidak pernah mencela atau menegur karyawannya dihadapan karyawan lainnya, sekalipun karyawan tersebut berlaku salah, jadi cara Bapak Jainuri menegur karyawannya adalah dengan dipanggil keruangan beliau langsung, dan diberikan nasihat. Sehingga karyawan tidak merasa dipermalukan dan karyawan merasa dihargai.

Bapak Jainuri juga tidak pernah melarang karyawannya yang beragama Islam untuk melaksanakan shalat meskipun masih ada kerjaan, namun Bapak Jainuri menghimbau untuk tidak menggunakan kesempatan tersebut untuk berlama-lama di mushalla, karena karyawan sudah mendapatkan jam istirahat yang cukup panjang yaitu 1 jam.

Berdasarkan teori dan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka dapat dipahami bahwa pimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin lebih menekankan pada kepentingan hasil jasa yang memuaskan untuk konsumen. Pemimpin PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin lebih dominan menggunakan tipe kepemimpinan demokratis. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap Bapak Jainuri pada saat mengatur dan mengontrol karyawannya, dalam hal ini pemimpin bersikap obyektif atau tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal tersebut terlihat dari peraturan yang ditetapkan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin berlaku untuk seluruh karyawan baik karyawan yang memiliki jabatan tinggi maupun karyawan yang memiliki jabatan rendah. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang mengambil keputusan dengan mengutamakan musyawarah dan diterapkan untuk seluruh divisi di PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin. Pemimpin PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin lebih mengutamakan musyawarah dan dengan senang hati menerima masukan atau saran dari karyawannya dalam mengambil keputusan. Hal tersebut dapat diketahui dari adanya rapat evaluasi yang dilakukan setiap bulannya.

Kendala yang Dihadapi PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin dalam Menerapkan Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan

1. Pemimpin yang kurang tegas

Meskipun Bapak Jainuri merupakan pimpinan yang disenangi oleh karyawan, namun dengan sikap beliau yang begitu humble membuat karyawan bekerja semaunya karena tidak takut untuk dimarahi pimpinan.

2. Kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh
Masih banyak karyawan yang melanggar peraturan meskipun Bapak Jainuri sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, karena itu perlu tindakan yang membuat karyawan merasa segan atau takut untuk melanggar peraturan lagi.

Upaya yang Dilakukan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan yang Digunakan

1. Memberikan reward
Reward ini bisa berupa bonus, penghargaan dan promosi atau kenaikan jabatan.
2. Memberikan sanksi yang tegas, adil, dan transparan
Sanksi yang diberikan berdasarkan tingkat kesalahan karyawan, namun pemberian sanksi harus diberikan secara tegas, adil dan transparan agar menjadi peringatan bagi karyawan lainnya untuk tidak melakukan pelanggaran peraturan juga.
3. Memberikan motivasi untuk seluruh karyawan secara intens
Motivasi ini diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Pemberian motivasi ini biasanya dilakukan pada saat briefing maupun dalam rapat.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin adalah gaya kepemimpinan demokratis, hal ini dibuktikan dari sikap Bapak Jainuri yang tidak membedakan

karyawannya, peraturan yang dibuat diberlakukan untuk seluruh karyawan tanpa pilih kasih, dengan senang hati menerima saran dari karyawan, dan mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan.

2. Produktivitas kerja karyawan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin cukup meningkatkan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan, hal ini bisa dilihat dari semakin rendahnya tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan semakin menurunnya angka absensi karyawan.

Saran

1. Sebaiknya pimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin jangan hanya menggunakan satu gaya kepemimpinan, namun menggunakan gaya kepemimpinan yang lain disuatu kondisi tertentu agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan pimpinan dan tahu batasan.
2. Pimpinan PT Astra International TSO Toyota Auto2000 Banjarmasin sebaiknya lebih tegas lagi dalam menetapkan peraturan, agar karyawan dapat membiasakan diri untuk disiplin dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Edison, E. e. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.

- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Miftah Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie
- Susanty, Aries & Sigit Wahyu Baskoro. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Karyawan, pada PT. PLN Persero APD Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf Burhanuddin (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja. Grafindo Persada, Jakarta.