

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. KUSUMA JAYA PERKASA BANJARBARU

Langit Kresnadhi Kusuma¹, Lamsah², Dwi Wahyu Artiningsih³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email: kusumakresnadhi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepribadian pemimpin berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan pekerja pada CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru, apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap performa pekerja pada CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif atau kualitatif, instrumen pengumpulan data menggunakan metode wawancara secara perorangan pada karyawan CV Kusuma Jaya Perkasa sebanyak 10 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan Perusahaan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru bergerak dalam bidang kontraktor konstruksi, penyedia bahan bangunan dan perdagangan umum. Adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diterapkan oleh pimpinan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru, hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap karyawan yang hasilnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru terus berkembang dengan baik melalui inovasi dan dedikasi pimpinan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Karyawan.

ABSTRACT

The research aims to test if the leader's personality affects the leadership style of CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru, whether the leadership style affects the satisfaction of workers in CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru, whether job satisfaction affects the performance of workers in CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru.

This study used a method of descriptive or qualitative research, the data collection activity using an interview method on an individual basis for employees of CV Kusuma Jaya Perkasa as much as 10 people.

The results of this research indicate the company CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru engaged in construction contractors, building materials and general trading. There is an influence from the leadership style to the performance of employees applied by the leadership of CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru, this is in accordance with the results of interviews to employees whose results stated that the leadership style positively affect the performance of employees of CV Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru continues to grow well through innovation and dedication of management and employee performance.

Keywords: Leadership style, employee satisfaction.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki keahlian lebih kemudian diangkat atau dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut sebagai pimpinan atau menejer. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi atau IPTEK, peran serta seorang pemimpin sangat diperlukan untuk menggerakkan organisasi, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kemampuan untuk membagikan perhatian kepada sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan bagi kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh keberhasilan dari individu organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja, antara lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Seluruh elemen tersebut memiliki pengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak dominan. Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan sebuah perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Menurut Thoah (2010:49) berpandangan gaya kepemimpinan ialah norma perilaku yang dipergunakan bagi seseorang pada saat mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Menurut Herujito (2006:188) gaya kepemimpinan bukan hanya sekedar bakat, oleh sebab itu gaya kepemimpinan harus dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Hal ini juga sejalan dengan pendapat dari Rivai (2014:42) berpandangan tentang gaya kepemimpinan merupakan ciri yang digunakan pimpinan dalam memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat individu dan strategi yang disukai dan sering digunakan seorang pemimpin. Seseorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya. Oleh karena itu peran serta gaya kepemimpinan sangat memengaruhi kondisi dari sumber daya manusia atau karyawan pada suatu organisasi. Hasibuan (2001:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Badriyah (2015) berpandangan kepuasan kerja yaitu sikap dan perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Tingkat rasa puas dari individu dapat diukur bahwa mereka mendapat imbalan yang sesuai dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja berkaitan dengan psikologis individu atau karyawan didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungan tempat kerjanya.

METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif, yaitu menguraikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Subjek dari penelitian ini ada pada bagian gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah CV. Kusuma Jaya Perkasa berada di Banjarbaru, tepatnya di Jalan Taruna Praja No. 04 Kabupaten Banjar. Jarak tempuh sekitar 12 km dari pusat Kota Banjarbaru.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi dengan permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. (2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan pada penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data di sini lebih pada data internal perusahaan.

2. Observasi dan Dokumentasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip.

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru dan sampel pada penelitian menggunakan teknik sampel bertujuan (*purposive sampling*). Menurut Sugiyono (2017:156) sampel bertujuan (*purposive sampling*) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini teknik penarikan sampel dengan pertimbangan sebagai berikut (1) Karyawan yang dijadikan responden benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada tujuan penelitian. Ukuran sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 10 orang sampel.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian. Data yang digunakan merupakan hasil pengumpulan dari penelitian lapangan yang dibandingkan dengan dasar-dasar teori yang didapat dari bahan pustaka untuk dapat memecahkan masalah yang ada dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian agar menghasilkan suatu kesimpulan baru.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Wawancara dari Variabel Kepemimpinan

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pada CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru yang didapat dari hasil wawancara. Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 5 indikator, yaitu kebiasaan, sifat, tempramen, watak, dan kepribadian. Penjelasan lebih lanjut sebagai berikut.

1). Kebiasaan

Kebiasaan adalah indikator yang pertama dari variabel gaya kepemimpinan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur indikator kebiasaan adalah, Apakah pimpinan saya selalu bersifat melindungi terhadap karyawan?

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru menyatakan setuju bahwa pimpinan saya bersifat melindungi kepada semua karyawan.

2). Sifat

Sifat adalah indikator kedua dari variabel gaya kepemimpinan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator sifat adalah, Apakah pimpinan saya dengan senang hati menerima saran dari saya?

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru menyatakan setuju bahwa pimpinan saya dengan senang hati menerima saran dari saya.

3). Tempramen

Tempramen adalah indikator yang ketiga dari variabel gaya kepemimpinan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator tempramen yaitu, Apakah pimpinan akan memberikan motivasi ketika saya mendapatkan masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja saya?

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru menyatakan setuju bahwa pimpinan saya memberikan motivasi ketika karyawan mendapatkan masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja?

4). Watak

Watak adalah indikator yang empat dari variabel gaya kepemimpinan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator tempramen yaitu, Apakah pimpinan saya akan menjelaskan keputusan yang akan ditetapkan untuk perusahaan kepada karyawan?

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Kusuma Jaya Perkasa

Banjarbaru menyatakan setuju bahwa pimpinan saya akan menjelaskan keputusan yang akan diambil untuk perusahaan kepada karyawan.

5). Kepribadian

Kepribadian adalah indikator yang lima dari variabel gaya kepemimpinan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator tempramen yaitu, Apakah pimpinan menganggap saya sebagai partner dalam bekerja?

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru menyatakan setuju bahwa pimpinan menganggap saya sebagai partner dalam bekerja.

2. Deskripsi Hasil Wawancara Kinerja Karyawan

Pada bagian ini peneliti menjelaskan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru yang didapat dari hasil wawancara. Variabel kinerja karyawan terdiri dari lima indikator, yaitu Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Ketepatan Waktu (*Timeliness*), Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*), dan Kemandirian (*Independent*).

1). Kualitas (Quality)

Kualitas adalah indikator yang pertama dari variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator kualitas yaitu, Apakah kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standard perusahaan?

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru menyatakan setuju bahwa kualitas hasil sudah sesuai dengan standard perusahaan.

2). Kuantitas

Kuantitas adalah indikator yang kedua dari variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator kuantitas yaitu, Apakah seluruh pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan?

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru menyatakan setuju bahwa seluruh pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3). Ketepatan Waktu

Kuantitas adalah indikator yang ketiga dari variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator kuantitas yaitu, Apakah anda tidak akan menunda waktu pekerjaan yang telah diberikan kepada anda?

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Kusuma Jaya

Perkasa Banjarbaru menyatakan setuju bahwa karyawan tidak akan menunda waktu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4). Efektivitas Biaya

Kuantitas adalah indikator yang keempat dari variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator kuantitas yaitu, Apakah anda mengikuti perintah pimpinan dengan rasa hormat?

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru menyatakan setuju bahwa karyawan mengikuti perintah pimpinan dengan rasa hormat.

5). Kemandirian

Kuantitas adalah indikator yang keempat dari variabel kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat 1 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator kuantitas yaitu, Apakah anda menyelesaikan tanggung jawab anda walaupun pimpinan tidak ada di kantor?

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari metode wawancara, secara mayoritas dari 1 item pertanyaan tersebut adalah 10 responden menyatakan setuju. Maka secara umum dapat dilihat bahwa karyawan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru menyatakan setuju bahwa karyawan menyelesaikan yang menjadi tanggung jawab karyawan walaupun pimpinan tidak ada di kantor.

Kesimpulan nya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang telah diterapkan oleh pimpinan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru, hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap karyawan yang hasilnya menyatakan bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan terhadap para responden, 10 responden menyatakan setuju terhadap bahwa pimpinan saya dengan senang hati menerima saran dari saya; ada 10 responden juga menyatakan setuju bahwa pimpinan saya bersifat melindungi kepada semua karyawan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan saya memberikan motivasi ketika karyawan mendapatkan masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan saya akan menjelaskan keputusan yang akan diambil untuk perusahaan kepada karyawan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan menganggap saya sebagai partner dalam bekerja; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa kualitas hasil sudah sesuai dengan standard perusahaan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa seluruh pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa karyawan tidak akan menunda waktu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa karyawan mengikuti perintah pimpinan dengan rasa hormat; dan juga ada 10 responden menyatakan setuju bahwa karyawan menyelesaikan yang menjadi tanggung jawab karyawan walaupun pimpinan tidak ada di kantor. Hal ini menguatkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, kesimpulan ini ditunjukkan oleh hasil analisis sebagai berikut.

1. Perusahaan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru bergerak dalam bidang kontraktor konstruksi, penyedia bahan bangunan dan perdagangan umum.
2. Adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diterapkan oleh pimpinan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru, hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap karyawan yang hasilnya menyatakan bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan terhadap para responden, 10 responden menyatakan setuju terhadap bahwa pimpinan saya dengan senang hati menerima saran dari saya; ada 10 responden juga menyatakan setuju bahwa pimpinan saya bersifat melindungi kepada semua karyawan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan saya memberikan motivasi ketika karyawan mendapatkan masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan saya akan menjelaskan keputusan yang akan diambil untuk perusahaan kepada karyawan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan menganggap saya sebagai partner dalam bekerja; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa kualitas hasil sudah sesuai dengan standard perusahaan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa seluruh pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa karyawan tidak akan menunda waktu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan; ada 10 responden menyatakan setuju bahwa karyawan mengikuti perintah pimpinan dengan rasa hormat; dan juga ada 10 responden menyatakan setuju bahwa karyawan menyelesaikan yang menjadi tanggung jawab karyawan walaupun pimpinan tidak ada di kantor. Hal ini menguatkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru.
3. CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru terus berkembang dengan baik melalui inovasi dan dedikasi pimpinan dan kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian pada CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru yang diharapkan dapat berguna dalam meningkatkan gaya kepemimpinan baik di masa sekarang maupun yang akan datang guna menunjang kepuasan kerja karyawan sebagai berikut.

1. Menurut penulis dari hasil wawancara maka perusahaan CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru harus mempertahankan gaya kepemimpinan serta kinerja karyawan di perusahaan.
2. Menurut penulis pimpinan di CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru sudah sangat baik dalam memimpin di perusahaan.
3. Menurut penulis CV. Kusuma Jaya Perkasa Banjarbaru menjaga kebersihan dan manajemen tata ruang kantor agar tamu atau klien merasa lebih nyaman.

4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk tidak hanya terpaku terhadap variabel dalam penelitian ini dan dapat memasukkan variabel lain yang dapat memaksimalkan hasil penelitian. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.

REFERENSI

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.

Herujito, Y. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.