Jurnal Disrupsi Bisnis

p-ISSN 2621-797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 5, No.3, Mei 2022 (206-212)
http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan

Jecson Tinambunan[1], Ali Zaenal Abidin[2]*
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan
alizaenalabidin@unpam.ac.id[2]*

Received 16 Mei 2022 | *Revised* 24 Mei 2022 | *Accepted* 24 Mei 2022
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sinergi Telematika. Populasi sebanyak 216 responden, dengan menggunaan rumus slovin diperoleh jumlah sampel pada penelitian ini adalah 68 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi (KD), uji t dan uji F. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Hasil regresi linear berganda diperolah hasil Y = 9.436 + 0.207X1 + 0.387X2. Hasil uji Koefesien Determinasi diperoleh hasil sebesar 0,473 yang artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara silmultan memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 47,3%.. Hasil uji parsial Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja menunjukan nilai t_{hitung} 5.446 > t_{tabel} 1.66864, dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil uji parsial Motivasi kerja terhadap kinerja menunjukan nilai t_{hitung} 7.376 > t_{tabel} 1.66864 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai F_{hitung} 29.192 > F_{tabel} 2.74 dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,005.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT Mitra Sinergi Telematika. The population of 216 respondents, using the slovin formula, the number of samples in this study was 68 employees. The method used in this research is quantitative method by performing multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis and coefficient of determination (KD) analysis, t test and F test. Data collection using questionnaires. The data analysis technique used SPSS version 26 program. The results of multiple linear regression obtained were Y = 9.436 + 0.207X1 + 0.387X2. The results of the Coefficient of Determination test results are 0.473, which means that the variables of leadership style and work motivation simultaneously contribute to performance of 47.3%. The results of the partial test of leadership style on performance show the value of tcount 5.446 > ttable 1.66864, with a significant level of 0.00 < 0.05. Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the partial test of work motivation on performance show the tcount 7.376 > ttable 1.66864 with a significant level of 0.00 <0.05. Leadership style and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, the results of the simultaneous test of leadership style and work motivation on performance show the value of Fcount 29.192 > Ftable 2.74 with a significance level of 0.00 < 0.005.

Keywords: *Leadership Style; Work motivation; Employee performance*

PENDAHULUAN

Di era modern saat ini setiap perusahaan harus siap untuk berada dalam persaingan yang ketat dan memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya dan kebutuhan konsumen. Salah satu faktor penting yang berperan adalah sumber daya manusia yang bekerja dan menjalankan kegiatan dalam perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mengoperasionalkan teknologi yang tersedia serta memberikan pemikiran yang inovatif dan kreatif. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset perusahaan dalam memenangkan persaingan bisnis. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan dibutuhkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik dari para atasannya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas (2018), Hasil penelitian menyebutkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Demikian juga dengan Perusahaan PT Mitra Sinergi Telematika yang tentunya menginginkan para karyawannya bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai kemajuan organisasi. Perusahaan ini pertama berdiri pada tahun 2017, yang bergerak di bidang jasa instalasi jaringan internet. PT Mitra Sinergi Telematika sudah memiliki banyak cabang yang tersebar di Indonesia. Kinerja PT Mitra Sinergi Telematika saat ini belum optimal yang disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu, rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang tentunya akan menjadi dampak lamanya proses pekerjaan yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaaan pada bagian lain. Karyawan yang sering telat dalam bekerja mempengaruhi berkurangnya jam kerja yang menyebabkan kuantitas kerja pada kinerja karyawan dalam perusahaan menurun dan belum optimal.

Kajian Teori

Gaya Kepemimpinan

Salah satu faktor yang mempengaruhi jalannya suatu perusahaan haruslah dipimpin oleh seorang pemimpin untuk mengatur para bawahannya. Walaupun cara memimpin setiap orang berbeda-beda tetapi tujuannya tetap sama yaitu untuk kemajuan perusahaan agar tercapai visi dan misi perusahaan. Pada dasarnya setiap manusia itu adalah pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri. Contoh lain adalah pemimpin di dalam keluarganya. Menurut Rivai (2012:60), yaitu "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tepat sasaran organisasi tercapai". Menurut Yani (2012:179), "Gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian kinerjanya". Menurut Toman (2015) "Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain". Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya atau cara seseorang memimpin suatu organisasi sesuai dengan kepercayaan dan keinginan si pemimpin untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2018:34) meliputi: sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.

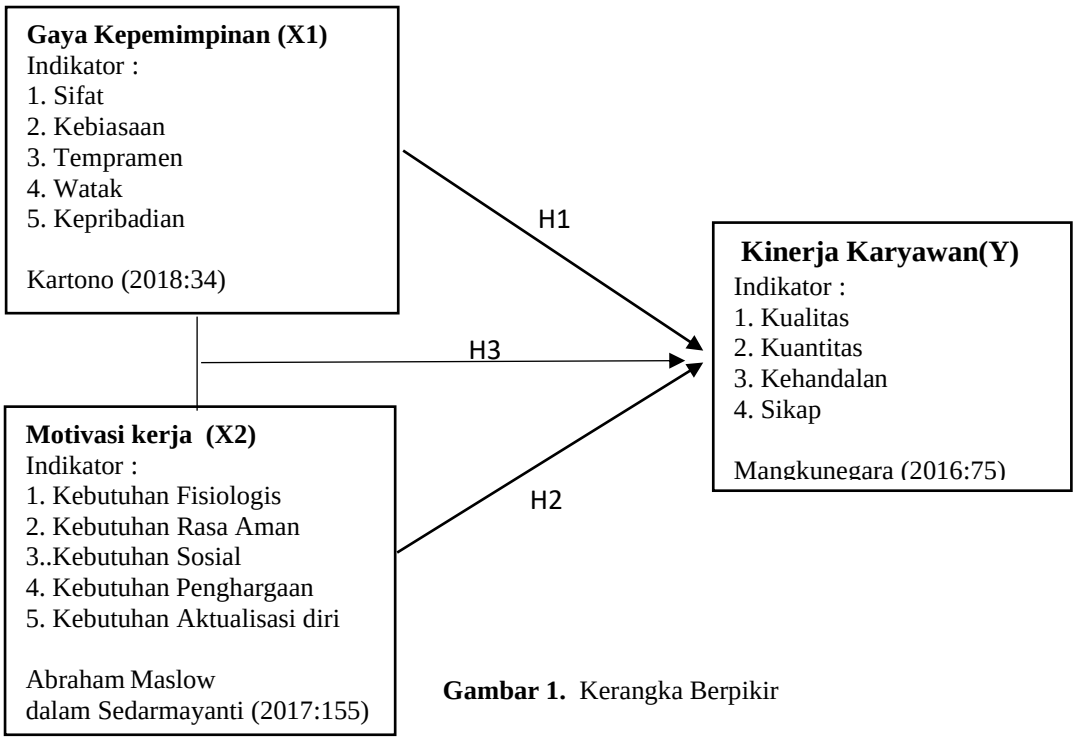
Motivasi

Peranan manusia yang tersedia di dalam perusahaan merupakan faktor utama untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Untuk menghendaki manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Menurut Azwar (2016:73) "motivasi merupakan rangsangan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan kerja sama secara optimal dan melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Menurut Hasibuan (2017:141) "motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan karyawannya khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan". Adapun indikator-indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam Sedarmayanti (2017:155), yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, "kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Wibowo (2016:7) "kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi motivasi, dan kepentingan". Sedangkan menurut Gibson (2017:374) "kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektifitas". Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan yang dapat berupa prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2016:75) meliputi: kualitas, kuantitas, kehandalan dan sikap .

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan.

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan.

H3 : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Metode ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2016:8) "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuisioner valid atau tidak.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.P1	0,585	0.198	Valid
X1	X1.P2	0,648	0,198	Valid
	X1.P3	0,697	0.198	Valid
	X1.P4	0,720	0.198	Valid
	X1.P5	0,728	0.198	Valid
	X1.P6	0,313	0.198	Valid
	X1.P7	0,664	0.198	Valid
	X1.P8	0,630	0.198	Valid
	X1.P9	0,723	0.198	Valid
	X1.P10	0,735	0.198	Valid
Motivasi	X2.P1	0,715	0.198	Valid
X2	X2.P2	0,661	0.198	Valid
	X2.P3	0,649	0.198	Valid
	X2.P4	0,757	0.198	Valid
	X2.P5	0,818	0.198	Valid
	X2.P6	0,804	0.198	Valid
	X2.P7	0,864	0.198	Valid
	X2.P8	0,855	0.198	Valid
	X2.P9	0,815	0.198	Valid

Variabel Penelitian	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X2.P10	0,592	0.198	Valid
Kinerja Karyawan	Y.P1	0,844	0.198	Valid
Y	Y.P2	0,845	0.198	Valid
	Y.P3	0,859	0.198	Valid
	Y.P4	0,811	0.198	Valid
	Y.P5	0,747	0.198	Valid
	Y.P6	0,617	0.198	Valid
	Y.P7	0,837	0.198	Valid
	Y.P8	0,676	0.198	Valid

Sumber: Data Diolah Spss V.26

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuisioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah "sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1.	Gaya kepemimpinan (X1)	0,811	0,600	Reliabel
2.	Pel Motivasi (X2)	0,920	0,600	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.436	3.820		2.470	.016
	Gaya_Kepemimpinan	.207	.128	.196	1.622	.110
	Motivasi	.387	.086	.542	4.487	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Dari tabel 3 dapat disusun persamaan regresi linier berganda Y = 9.436 + 0.207X1 + 0.387 X2 Persamaan regresi diatas mempunyai arti: koefisien konstata sebesar 9.436, menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstata karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Mitra Sinergi Telematika. Variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.207 variabel gaya kepemimpinan bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sinergi Telematika. Variabel motivasi (X2) sebesar 0.387 variabel motivasi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sinergi Telematika.

Analisis koefisien determinasi (R square)

Tabel 4. Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688[a]	.473	.457	3.333

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0,473 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,3% sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain antara lain diantaranya adalah pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenaranya dalam suatu penelitian. Ada dua pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Parsial (uji t) dan uji simutan (uji F).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Berikut ini hasil uji t dengan menggunakan pengujian statistik SPSS v. 26 (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9.974	4.337		2.300	.025
	Gaya_Kepemimpinan	.589	.108	.557	5.446	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.898	2.683		5.180	.000
	Motivasi	.480	.065	.672	7.376	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel 5, maka dijelaskan hasil sebagai berikut:

1. 1Hasil uji parsial Variabel X1 (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja) menunjukan nilai t hitung 5.446 > ttabel 1.66864. Dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu Ha diterima (berpengaruh) karena thitung > ttabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
2. Hasil uji parsial variabel X2 (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja) menunjukan nilai t hitung 7.376 > ttabel 1.66864 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu Ha diterima (berpengaruh) karena thitung > ttabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648.684	2	324.342	29.192	.000[b]
	Residual	722.184	65	11.111		
	Total	1370.868	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Dari uji simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 29.192 > F_{tabel} 2.74 dengan tingkat signifikan 0.00 < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT Mitra Sinergi Telematika. Hasil uji parsial Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja menunjukan nilai t_{hitung} 5.446 > t_{tabel}1.66864. Dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sinergi Telematika. Hasil uji parsial Motivasi terhadap kinerja menunjukan nilai t_{hitung} 7.376 > t_{tabel} 1.66864 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, secara simultan menunjukan terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sinergi Telematika yang ditunjukan dengan nilai F_{hitung} 29.192 > nilai F_{tabel} 2,74 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. Sementara uji Koefesien Determinasi yang di pakai R square sebesar 0.473 yang secara bersama – sama memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 47,3 % dan sisanya sebesar 52,7 adalah faktor lain yang diantaranya adalah pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2016). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gibson. (2017). *Organisasi: Perilaku Struktur Proses (Terjemahan)*. Edisi Sepuluh. J.....ta: Binarupa Aksara.

Liyas, J.N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTN cabang Syariah Pekan Baru. P-ISSN: 2528-5629, E- ISSN:2528-5637. Vol 3. No 2.

Kartono, Kartini. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Miftah, Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Rajawai Pers

S.P, Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

S.P, Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, L., P. (2018). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

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

Toman, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yani. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.