

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. NPE (NUSAREKA PRIMA ENGGINERINING).

DESWITA,S.E.,M.M¹, VIVI YUNITA²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia *Deswitadewi82@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) yang berjumlah 68 orang. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan bagian produksi. Analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji t dan R². Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas (independen variable) dengan variabel terikat (dependent variable). Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi dengan nilai korelasi $R = 0,668$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining). Sedangkan R square di dapat 0,466 yang berarti gaya kepemimpinan memiliki kontribusi sumbangan sebesar 46,6% terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining). Secara parsial diperoleh variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 11,575 + 0,366X$.

ARTICLE HISTORY

Diterima 14 Juni 2023

Direvisi 02 Juli 2023

Diterima 15 Juli 2023

KATA KUNCI

Gaya kepemimpinan, kinerja karyawan bagian produksi.

Pendahuluan

Pada Perkembangan perusahaan sangat bergantung terhadap karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan memajukan kinerja perusahaan sehingga menjadikan perusahaan tersebut dapat bersaing dan berkembang dengan baik. Pimpinan sebagai tulang punggung penggerak di perusahaan di tuntut untuk bertindak sebagai pembangkit semangat, mendorong, merintis dan memantapkan serta sekaligus sebagai administrator dengan perkataan lain bahwa pimpinan adalah salah satu penggerak pelaksanaan manajemen perusahaan yang berkualitas.

Keberhasilan kinerja di perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinan dalam mengelola para karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pimpinan bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan perusahaan, administrasi perusahaan, pembinaan karyawan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana perusahaan. Oleh karena itu pimpinan mempunyai tujuan dalam memuat program-program yang baik agar tujuan perusahaan dapat terus meningkat.

Peran karyawan juga sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan karena kedudukannya sebagai penggerak aktifitas perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Sehingga karyawan dituntut untuk meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya agar memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Karyawan juga bertanggung jawab dalam mengorganisasikan dan mengontrol tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta menciptakan situasi yang kondusif agar pekerjaan tersebut dapat selesai sesuai dengan target waktu yang diberikan. Semua hal ini dapat terwujud dengan adanya kerja sama antara pimpinan dan para karyawan.

Tujuan perusahaan akan berhasil dicapai bila arah dan tujuan antara pimpinan dan karyawan sama dan jelas. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap terhadap pekerjaan, maksudnya bagaimana harapan yang diinginkan karyawan sebelum dan sesudah bekerja turut mempengaruhi kinerja serta gaya pimpinan dalam mengelola para karyawan agar

CORRESPONDING AUTHOR. Email: Deswitadewi82@yahoo.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2023

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

bekerja dengan baik. Kualitas karyawan akan sangat menentukan pada kualitas kinerja perusahaan karena karyawan merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan aktifitas perusahaan.

PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di jasa pembangunan pembangkit listrik dan layanan manajemen proyek serta pasokan. PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) yang ada di Pangkalan Kerinci merupakan salah satu anak cabang perusahaan yang bergerak didalam bidang proyek dan pasokan. Pangkalan Kerinci merupakan salah satu daerah Industri yang ada di Provinsi Riau. Banyaknya perusahaan industri lainnya, membuat peran pimpinan sangat mempengaruhi untuk perkembangan dan kemajuan PT. NPE (Nusareka Prima Enggining). Pimpinan harus bisa meningkatkan dan memberikan strategi yang baik dalam pengelolaan dan aktifitas perusahaan. Gaya kepemimpinan juga akan sangat mempengaruhi akan kinerja yang dicapai oleh perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik, akan memberikan kenyamanan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan akan merasa aman apabila mempunyai pimpinan yang dapat memahami dan mengerti akan perasaan dan keinginan karyawan.

Berikut adalah jumlah karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) tahun 2016-2020 :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan
2016	258
2017	268
2018	278
2019	256
2020	210

Sumber : PT. NPE (Nusareka Prima Enggining), 2021.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) dari tahun 2019-2020 mengalami penurunan. Penurunan jumlah karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) diindikasikan oleh menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga memberikan dampak terhadap para pekerja yang bekerja pada PT. NPE (Nusareka Prima Enggining). Penurunan jumlah karyawan harus ditindak lanjutin dengan baik oleh pimpinan agar tidak mengganggu operasional perusahaan sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Dari tabel dibawah ini dapat dilihat hasil kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) tahun 2016-2020 :

Tabel 1.2 : Hasil Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) Tahun 2016-2020

Tahun	Hasil Kinerja (Rupiah)	Perkembangan (%)
2016	Rp. 57.686.465.500,24	-
2017	Rp. 67.206.565.350,04	16,50%
2018	Rp. 72.156.150.300,05	7,36%
2019	Rp. 61.195.200.400,43	-15,19%
2020	Rp. 57.586.165.500,11	-5,90%

Sumber : PT. NPE (Nusareka Prima Enggining), 2021.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat pada tahun 2019-2020 hasil kinerja PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) mengalami penurunan. Hal ini diindikasikan oleh banyak faktor yang salah satunya adalah kurang efektifnya peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining). Masalah yang sering dihadapi dan berhubungan dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) diantaranya adalah hasil kerja karyawan masih ada yang mengalami penurunan serta standar kerja yang tidak sesuai dengan harapan para karyawan dan menurunnya disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal ini peran pimpinan sangat mempengaruhi dalam meningkatkan dan memotivasi para karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

Tidak efektifnya peran kepemimpinan dalam mengelola dan membina karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan dapat dilihat dari kehadiran karyawan dalam melakukan pekerjaan. Ini dikarenakan kehadiran kerja karyawan merupakan salah satu bentuk apresiasi karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang rajin hadir bekerja, biasanya akan memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Kehadiran kerja karyawan merupakan salah satu bentuk keberhasilan seorang pimpinan dalam mengelola para karyawannya. Berikut ini adalah data ketidakhadiran karyawan PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) dari tahun 2016-2020 :

Tabel 1.3 : Data Ketidakhadiran Karyawan PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpa	Total
2016	258	3	2	3	8
2017	268	4	1	5	10
2018	278	4	3	5	12
2019	256	8	5	10	23
2020	210	4	7	15	26

Sumber : PT. NPE (Nusareka Prima Enggining), 2021.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat jumlah ketidakhadiran karyawan PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) dari tahun 2018-2020 mengalami peningkatan. Dengan seringnya karyawan tidak hadir bekerja akan membuat pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan tidak dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan. Masih lemahnya peran pimpinan dalam mengatur para bawahannya akan memberikan dampak yang besar terhadap sikap karyawan kepada perusahaan sehingga disiplin kerja karyawan mengalami penurunan. Disiplin kerja sendiri merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dalam perusahaan. Oleh sebab itu gaya pimpinan juga ikut berperan penting dalam mengelola dan membina para karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik, akan memberikan dampak yang positif terhadap perilaku karyawan sedangkan gaya kepemimpinan yang tidak baik akan memberikan dampak yang negatif bagi perilaku karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining)”**.

Dukungan teoritis

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013:49), gaya kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Rivai (2014: 42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan,

sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2017:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Metode

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek dan lokasi penelitiannya di PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) yang beralamat di Pangkalan Kerinci-Riau.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Penelitian

Dalam hal ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan yang dilakukan secara langsung kepada karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining).

Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian dikelompokkan menjadi :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan berupa penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining).

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang berupa buku-buku serta hasil penelitian yang berwujud data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya dalam penelitian ini.

Populasi Dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2015:92) Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi pengertian populasi bisa diartikan secara umum yaitu bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada pokok obyek/subyek yang akan di pelajari, tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang di miliki oleh subyek yang akan di teliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) yang berjumlah 210 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Simple Random Sampling. Menurut Sugiyono (2015:93) simple random sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Berdasarkan populasi data diatas, menurut Umar (2014:88) untuk menentukan sampel digunakan pendapat slovin dengan hasil perhitungan sebanyak 68 responden.

Pembahasan

Profil Perusahaan

PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) bergerak dalam bidang jasa pembangunan pembangkit listrik dan layanan manajemen proyek serta pasokan yang beralamat di JL. Perkasa No. 203, Perawang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak. Kantor pusat PT. NPE (Nusareka Prima Enggining) beralamat di JL. Raya Ciater No.22 BSD Sektor 1-1 Blok 1.6 Rawa Buntu, Serpong Kota Tangerang Selatan, Banten.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nursareka Prima Enggining). Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 orang karyawan bagian produksi PT. NPE (Nursareka Prima Enggining), kuisioner yang disebarkan adalah sebanyak 68 eksemplar. Para responden

yang telah melakukan pengisian kuisioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur dan masa bekerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja pada PT. NPE (Nursareka Prima Engginering), yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.1 dibawah ini :

Tabel 5.1 : Jenis Kelamin Responden

Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	55	80,88%
Perempuan	13	19,12%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data Olahan, 2021.

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat jumlah responden laki-laki sebanyak 55 orang (80,88%) lebih banyak dari pada responden perempuan yaitu sebanyak 13 orang (19,12%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi yang bekerja pada PT. NPE (Nursareka Prima Engginering) lebih didominasi oleh karyawan laki-laki.

Berdasarkan identifikasi menurut umur responden yang bekerja pada PT. NPE (Nursareka Prima Engginering), dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 : Umur Responden

Kategori Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21-30 Tahun	25	36,76%
31-40 Tahun	35	51,47%
41-50 Tahun	8	11,77%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data Olahan, 2021.

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat sebagian besar karyawan bagian produksi PT. NPE (Nursareka Prima Engginering) berumur 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 35 orang (51,47%) sedangkan pada usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 25 orang (36,76%), usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 8 orang (11,77%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi PT. NPE (Nursareka Prima Engginering) masih berusia produktif dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dalam melakukan identifikasi menurut masa kerja responden, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3 : Masa Bekerja Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	20	29,41%
6-10 Tahun	42	61,77%
>10 Tahun	6	8,82%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data Olahan, 2021.

Dari tabel 5.3 dapat dilihat sebagian besar karyawan bagian produksi PT. NPE (Nursareka Prima Engginering) memiliki masa bekerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 42 orang (61,77%) sedangkan masa bekerja pada kategori 1-5 tahun ada sebanyak 20 orang (29,41%), kategori masa bekerja >10 tahun ada sebanyak 6 orang (8,82%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi PT. NPE (Nursareka Prima Engginering) memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Tanggapan responden adalah 70 (17,16%) responden yang berada pada kategori sangat setuju, 258 (63,24%) responden yang berada pada kategori setuju, 79 (19,36%) responden yang berada pada kategori cukup setuju, 1 (0,24%) responden yang berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategorisangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 3,97. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator gaya kepemimpinan adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator gaya kepemimpinan, maka dapat diketahui bahwa indikator gaya kepemimpinan yang paling mempengaruhi adalah pimpinan selalu peduli terhadap kebutuhan karyawan.

Kinerja

Responden adalah 74 (21,77%) responden berada pada kategori sangat setuju, 212 (62,35%) responden berada pada kategori setuju, 54 (15,88%) responden berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,06. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator kinerja karyawan bagian produksi adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator kinerja karyawan bagian produksi maka dapat diketahui bahwa indikator kinerja karyawan bagian produksi yang paling mempengaruhi adalah saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nursareka Prima Enggining), maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan bagian produksi adalah setuju.
2. Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 11.575 + 0.366X$, maka dapat dilihat konstanta sebesar 11.575. Berarti saat gaya kepemimpinan di anggap konstan maka kinerja karyawan bagian produksi sebesar 11.575, sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan bagian produksi adalah positif terbukti dari hasil $b = 0.366$ yang berarti bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan satu satuan akan dapat menaikkan kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nursareka Prima Enggining) sebesar 0.366 satuan.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X) dengan thitung 5.626 lebih besar dari ttabel 1.997 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nursareka Prima Enggining).
4. Nilai r-square (koefisien determinasi) sebesar 0.466. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nursareka Prima Enggining) sebesar 46.6% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 46.6\%) = 53.4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. NPE (Nursareka Prima Enggining) agar lebih maksimal, disini penulis menyampaikan beberapa saran yaitu :

1. Diharapkan pimpinan dapat berhubungan baik dengan para karyawan bagian produksi agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat
2. Diharapkan inisiatif yang dimiliki karyawan dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan agar kinerja karyawan bagian produksi dapat lebih meningkat.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat membahas variabel diluar dalam penelitian ini, agar dapat menambah wawasan mengenai variabel lainnya.

Referensi

Andriyani, Emilia Ika, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta), Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

- Arifin, Zainal, 2017. Evaluasi Pembelajaran, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Busro, Muhammad, 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Pranadameidia Group, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahman, 2015. Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Khairizah, Astria, dkk, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang), Jurnal Administrasi Publik (JAP) Vol. 3 No.7 Hal. 1268-1272.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, D, 2015. Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan, Alfabeta, Bandung.
- Nurlia, Rohma, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung.
- Pratama, Maulana Aditya, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Pengadaian (Persero)), Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Sadili Samsudin, 2015. Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods), Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2016. Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia, CAPS, Yogyakarta.
- Stephen, Robbins, 2015. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Tika, Moh. Pabunda, 2016. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2015. Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wilson Bangun, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Yulianita, Arini, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo, Universitas Muhammadiyah, Sidoarjo.