

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK  
PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh**

**Gelar Sarjana Ekonomi**



**DIAJUKAN OLEH :**

**HARTINA**

**16.01.11.0543**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

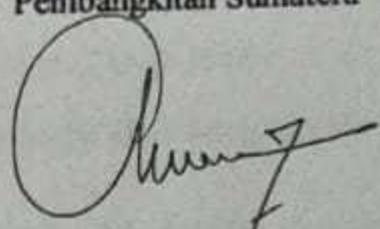
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

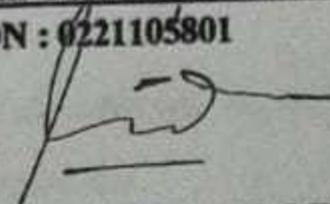
Nama : Hartina  
Nomor Pokok : 160.111.0543  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 20/2/2020 Pembimbing I :

  
Azmir Ferdinansyah, SE, MM  
NIDN : 0221105801

Tanggal 20-7-2020 Pembimbing II :

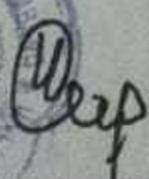
  
Rudy Chairuddin, SE, MP  
NIDN : 0202026201

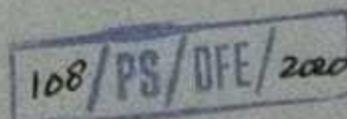
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 20/2/2020



  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AkCACRS  
NIDN : 0205026401



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

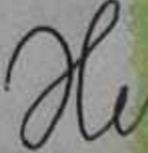
Nama : HARTINA  
NPM : 160.111.0543  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan  
Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan  
Bagian Selatan

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020

Penulis,

  
HARTINA



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Kajian Teoritis .....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	10
2.2.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	13
2.2.3 Teori Kepemimpinan.....	16
2.2.4 Dimensi Gaya Kepemimpinan .....	18
2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	18
2.3 Komitmen Kerja .....	20
2.3.1 Pengertian Komitmen .....	20

2.3.2	Jenis-Jenis Komitmen.....	21
2.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen.....	22
2.4	Prestasi Kerja Karyawan .....	23
2.4.1	Pengertian Prestasi Kerja.....	23
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	23
2.4.3	Tujuan Penelitian Prestasi Kerja .....	25
2.5	Penelitian Lain yang Relevan.....	27
2.6	Kerangka Pemikiran .....	28
2.7	Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>31</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.1.1	Tempat Penelitian .....	31
3.1.2	Waktu Penelitian .....	31
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.1	Sumber Data .....	32
3.2.2	Analisis Data .....	32
3.2.3	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.3	Populasi dan Sampel .....	35
3.3.1	Populasi .....	35
3.3.2	Sampel .....	36
3.3.3	Sampling.....	37
3.4	Rancangan Penelitian .....	38
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	38
3.5.1	Definisi Operasional.....	39
3.6	Instrumen Penelitian.....	41
3.7	Teknik Analisis Data.....	43
3.7.1	Uji Persyaratan Analisis .....	43
3.7.2	Uji Asumsi Klasik .....	44
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.7.4	Koefisien Korelasi .....	48
3.7.5	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	49

3.8 Uji Hipotesis.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT. PLN (Persero) .....	52
4.1.2 Visi dan Misi .....	53
4.1.3 Struktur Organisasi .....	54
4.1.4 Pembagian Tugas .....	56
4.2 Pembahasan.....	62
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	65
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	65
4.3.2 Uji Reabilitas.....	68
4.4 Uji Persyaratan Analisis .....	70
4.4.1 Uji Normalitas .....	70
4.4.2 Uji Homogenitas .....	72
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.5.1 Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.5.2 Uji Multikolinearitas .....	74
4.6 Hasil Uji Persamaan Regresi.....	75
4.7 Hasil Koefisien Korelasi .....	77
4.8 Hasil Koefisien Determinasi .....	78
4.9 Uji Hipotesis .....	78
4.9.1 Uji Regresi Linier Berganda (Uji F) .....	78
4.9.2 Uji Regresi Linier Sederhana (Uji t) .....	79
4.10 Pembahasan.....	81
4.10.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	81
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
5.1 Kesimpulan .....	83
5.2 Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Lain yang Relevan .....	27
Tabel 3.1	Perincian Pelaksanaan Waktu Penelitian .....	31
Tabel 3.2	Distribusi Populasi Karyawan PT. PLN Palembang .....	36
Tabel 3.3	Operasional Variabel .....	39
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia .....	62
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja .....	64
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	65
Tabel 4.6	Uji Validitas Untuk Variabel Komitmen .....	66
Tabel 4.7	Uji Validitas Untuk Variabel Prestasi Kerja Karyawan .....	67
Tabel 4.8	Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	68
Tabel 4.9	Uji Realibilitas Komitmen ( $X_2$ ) .....	69
Tabel 4.10	Uji Ralibilitas Kinerja (Y) .....	70
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.12	Hasil Uji Homogenitas.....	73
Tabel 4.13	Uji Heteroskedastisitas .....	74
Tabel 4.14	Uji Multikolinearitas .....	75
Tabel 4.15	Uji Persamaan Regresi.....	76
Tabel 4.16	Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	77
Tabel 4.17	Hasil (Uji F) .....	79
Tabel 4.18	Hasil (Uji t) .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot .....	72

## **ABSTRAK**

**HARTINA, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan” (dibawah bimbingan Bapak Azmir Ferdinansyah,SE,MM dan Bapak Rudi Chairrudin,SE,MP).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen baik secara persial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif, yang menguji pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah 10% sampel berjumlah 152 sampel dari seluruh karyawan yang bekerja di PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Pengujian dengan analisis regresi linear berganda. Uji determinasi dan juga dilakukan dengan uji t dan uji F (ANOVA). Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial, sementara uji f (ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,658 hal ini berarti gaya kepemimpinan dan komitmen berhubungan dengan prestasi kerja dan koefisien determinasi sebesar 41.3% yang artinya bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel prestasi kerja sebesar 41,3% sedangkan sisanya 58,7% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**KataKunci: GayaKepemimpinan, Komitmen, PrestasiKerjaKaryawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan untuk dapat menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan merupakan perencanaan, pelaksana, dan pengdali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Dalam hal pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan, yang salah satunya adalah dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dikarenakan tingkat kerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin tinggi, dan dampak kepada produktivitas perusahaan yang akhirnya dapat mencapai tujuan dan target perusahaan. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dalam peningkatan kinerja yang tinggi akan membawa kemajuan bagi setiap perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bagi lingkungan bisnis yang belum tentu stabil. Dan karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan

kinerja karyawan merupakan sebuah tantangan yang serius bagi manajemen dalam mencapai keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja karyawan didalamnya untuk mempunyai prestasi yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan diperusahaan.

Menurut Simamora (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong,

mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan kontribusi dalam mencapai suatu tujuan.

Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meningkatkan pekerjaannya. Menurut Alwi (2013:116) komitmen adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai nilai-nilai dan tujuan organisasi. Prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan perusahaan secara efektif dan efisien. Organisasi yang mengadakan penilaian prestasi kerja berarti telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dengan baik.

Menurut Hasibuan (2013:94), Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktunya.

PT PLN (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang tenaga listrik. PT PLN (Persero) bertugas untuk mengelola sekaligus mendistribusikan energi listrik kepada seluruh masyarakat Indonesia. Untuk mempermudah dalam mengelola energi listrik PT PLN (Persero) dibagi menjadi beberapa unit. Unit-unit tersebut terdiri atas unit wilayah, unit distribusi, unit penyaluran dan pusat pengatur beban, unit pembangkitan, unit induk proyek, serta unit pusat dan jasa. Salah satu unit di wilayah Sumatra Selatan, Jambi, dan Bengkulu berada di Kota Palembang. Dan agar dapat meningkatkan kinerja kepada masyarakat, PT PLN terbagi menjadi empat area yaitu Area Palembang, Area Lahat, Area Muara Bungo dan Area Bengkulu.

Prosedur yang sedang berjalan pada bagian Pelayanan Pelanggan PT PLN (Persero) Area Palembang terdiri dari atas dua prosedur yaitu pelanggan datang langsung ke bagian Pelayanan Pelanggan dan via telpon dengan nomor telpon 123. Prosedur datang langsung ke bagian Pelayanan Pelanggan yaitu dengan cara membawa data pelanggan ke bagian Pelayanan Pelanggan. Petugas lapangan yang bekerja akan menerima data pelanggan serta masalah atau keluhan yang dialami pelanggan dari bagian Pelayanan Pelanggan. Lalu petugas lapangan akan ke lokasi untuk menangani keluhan pelanggan tersebut. Setelah petugas lapangan selesai melakukan penanganan untuk merekap data penyelesaian penanganan. Prosedur via telpon yaitu dengan cara menelpon Call Center 123. Petugas Call Center langsung menanggapi telpon masuk dari pelanggan dan menerima keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pelanggan. Petugas lapangan akan menindak lanjuti proses penanganan selanjutnya.

Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang di tuangkan dalam bentuk kebijakan, kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai usaha yang bergerak dalam Pelayanan Pelanggan di bidang listrik, hal ini menuntut seorang pemimpin dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga setiap individu karyawan harus bisa bekerjasama dengan pimpinannya maupun karyawan lainnya guna untuk mencapai suatu tujuan.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas peneliti mengangkat judul penelitian “Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Pretasi Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?
2. Bagaimana pengaruh secara persial gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan?
3. Bagaimana pengaruh secara persial komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah mengetahui dan menganalisis :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

2. Mengetahui pengaruh secara persial gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.
3. Mengetahui pengaruh secara persial komitmen terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemikiran dan informasi mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

2. Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Prestasi kerja Karyawan dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- AllenAndMeyer.(2013:69).*TheMeasurementandAntecedentsofAffcctive,Continti nuanceandNormativeCommitmenttoOrganitazion*.PT.ElexMediaKomputindo.Jakarta.
- CutZurnali.(2010:157).*KnowledgeWoker:KerangkaRisetManajemenSumberDayaManusiaMasaDepan*.PenerbitUnpadPress.Bandung.
- Definisimenurutparaahli.com/*PengertianKomitmenKaryawan*.
- Emron,Edison.Yohnyanwar,Imaskomariyah.(2016:10).*ManajemenSumberDayaManusia*.Edisi.Pertama.Afabeta.Bandung
- Falahi.2010.*PengaruhKomitmendankompensasiterhadapPrestasikerjaKaryawann*.BPMDDProvinsiSumateraSelatanFE,UNSRI,PALEMBANG.
- HSuwanto,DJPriansa.(2011:149).*ManajemenSumberDayaManusia*.Bandung:Alfaberta.
- Hasibuan.(2010:151).*ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta:BumiAksara
- Hasibuan.(2013:94).*ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta:BumiAksara
- Hasibuan.(2015:10).*ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta:BumiAksara
- Hani,T.Handoko.(2007:94).*MengukurKepuasanKerja*.Jakarta:Erlangga.
- Kuntjoro,H.ZainuddinSriDrs,MPsi.(2002:55).*KomitmenOrganisasi*.Jakarta<http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.tm>
- Kuncoro,Mudrajad.(2009:145).*MetedoRisetUntukBisnisdanEkonomi*.Jakarta:Erlangga
- Mangkunegara,AnwarPrabu.(2011:69).*ManajemenSumberDayaManusiaPerusahaan*.PT.RemajaRosdakarya,Bandung

- Miftah, Thoha. 2007. *KepemimpinandalamManajemen*. PT. RajaGrafindopersada
- Miftah, Thoha. (2010:303). *Kepemimpinan danManajemen*. Devisi Buku Perguruan Tinggi. PT. RajaGrafindoPersada. Jakarta.
- Mondy. (2016:7). *Manajemen SumberDayaManusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mujiono, Imam. (2002:18). *Kepemimpinan danKeorganisasian*. PT. RemajaRosdakarya.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang tahun 2018
- Prasetyo. (2018:171). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Polysindo Eka Perkasadi Kaliwungu, Kendal. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 3, No. 1. Hal, 5-40.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/2007/komitmen-karyawan>
- Saleh, Hasan. 2017. *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sampoerna Agra Tbk. Cabang Palembang*, skripsi Universitas Tridianti
- Simamora. (2004:421). *Manajemen SumberDayaManusia*. Yogyakarta. STIE Y. YKPN
- Simamora. (2015:5). *Manajemen SumberDayaManusia*. Yogyakarta. STIE Y
- Siagan. (2005:27). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010:124). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011:81). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012:59). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.(2014:428).***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***.Bandung:  
Alfabeta

Sukmadinata.(2010:230).***Metodologi Penelitian***.PT.Remaja Restidakarya.Bandung  
:  
Alfabeta

Sunarto.(2004:3).***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik***. Yogyakarta: Amus

Sutrisno,Edy.2011.***Manajemen Sumber Daya Manusia***.Penerbit:Jakarta.Kencana

Sutrisno,Edy.2015.***Manajemen Sumber Daya Manusia***(Cetekanketujuh).Jakarta:ke  
ncana Prenada Media Group

Tampubolon,Biatna.D.(2007:3).***Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan***.PT.Remaja R  
estidakarya.Bandung

Veitzhal,Rivai.(2006:64).***Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi***.PT.Raja Grafind  
o Parasada.Jakarta.

Veithzal,Rivai.(2008:64).***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan***.P  
T.Raja Grafindo Persada.

Wahyudi,Bambang.(2012:12).***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta:Sulita.

Yukl,Gary.(2009:4).***Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 5***.(Ahli Bahasa Budi Sup  
***rianto***).Jakarta:Indeks