

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT SUCOFINDO PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**RANDI PRATAMA**

**NPM. 17.01.11.0248**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

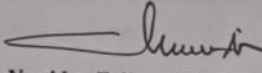
**2021**

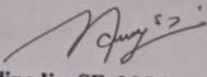
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RANDI PRATAMA  
Nomor Pokok/ NIRM : 1701110248  
Jurusan / Program Studi : Ekonomi / Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SUCOFINDO  
PALEMBANG

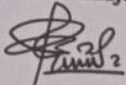
Pembimbing Skripsi:

Tanggal 5-5-2021 Pembimbing I :   
Yunidar Erlina, SE, M.Si  
NIDN : 0230066302

Tanggal 5-5-21 Pembimbing II :   
Alinadia, SE, M.M  
NIDN : 0207125901

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi  
  
Dr. Msv Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0220085901

Ketua Prodi Manajemen  
  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

033/PS/DFE/21

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**Jika tidak ada bahu untukmu bersandar, masih ada sajadah untukmu bersujud  
Karena sejatinya manusia akan meninggalkanmu, tetapi tidak Tuhanmu.**

**Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :**

- ▶ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ▶ Alm. Ayahanda dan Ibunda tercinta
- ▶ Keluarga Besarku
- ▶ Teman Hidupku
- ▶ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ▶ Dosen Pembimbing Akademikku
- ▶ Almamaterku

## PERNYAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Randi Pratama  
NPM : 1701110248  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, April 2021



Randi Pratama

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUCOFINDO PALEMBANG”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT, sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT. Dan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Yunidar Erlina, SE.M.Si selaku Pembimbing I.
5. Ibu Alinadia, SE, M.M selaku Pembimbing II.
6. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis
7. Pimpinan dan seluruh Pegawai di PT Sucofindo Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data.
8. Kepada Alm. Ayah saya yang telah berjasa untuk membesarkan dan mendidik saya selama hidup.

9. Kepada ibu saya, ibu haryati yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk penulis

10. Kakak perempuan saya eryani wulandari, adik perempuan saya jenny silvia, dan adik laki-laki saya m.i'an sbastian dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat kepada penulis.

11. Kepada kamu yang saat ini bersama diriku

12. Dan teman-teman seperjuangan, kalian adalah yang terbaik diantara terbaik yang pernah saya temui.

13. Dan seluruh pihak yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, April 2021

Randi Pratama

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	6
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	6
2.1.2 Karakter Gaya Kepemimpinan .....	6
2.1.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	7
2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	7
2.2 Pengertian Komitmen Kerja .....	10
2.2.1 Komponen Komitmen Kerja .....	11
2.2.2 Indikator Komitmen Kerja .....	11
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja .....	12
2.3 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	16

2.4 Penelitian yang Relevan .....	17
2.5 Kerangka Berpikir .....	18
2.6 Hipotesis .....	19

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	20
3.1.1 Tempat Penelitian.....	20
3.1.2 Waktu Penelitian .....	20
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	21
3.2.1 Sumber Data .....	21
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	21
3.3 Populasi Sampel dan Sampling .....	22
3.3.1 Populasi .....	22
3.3.2 Sampel Penelitian .....	22
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	23
3.4.1 Definisi Operasional.....	24
3.5 Instrumen Penelitian .....	27
3.6 Teknik Analisis Data .....	29
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	29
3.6.2 Uji Normalitas Data.....	31
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.6.3.1 Uji Multikolinaritas.....	32
3.6.3.2 Uji Heeterokedastisitas .....	33
3.6.4 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	33
3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	33
3.7 Uji Hipotesis Statistik .....	34

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	38
4.1.2 Visi, Misi, dan Nilai-Nilai PT Sucofindo Palembang .....	39



4.1.3 Tanggung Jawab Sosial PT Sucofindo Palembang .....	40
4.1.4 Tata Kelola PT Sucofindo .....	41
4.1.5 Jasa PT Sucofindo .....	42
4.1.6 Struktur Organisasi PT Sucofindo.....	44
4.2 Karakteristik Responden.....	46
4.3 Pembahasan dan Interpretasi .....	47
4.3.1 Uji Validitas Instrumen .....	47
4.3.2 Uji Reabilitas .....	49
4.4 Teknik Analisis Data .....	51
4.4.1 Analisis Linear Berganda .....	51
4.4.2 Uji Normalitas Data.....	52
4.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	53
4.4.3.1 Uji Multikolinaritas.....	53
4.4.3.2 Uji Heterokedastisitas .....	55
4.4.3.3 Koefisien (r).....	55
4.4.3.4 Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ).....	57
4.5 Uji Hipotesis.....	57
4.6 Pembahasan .....	60

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel :	
3.1 Kegiatan Penelitian .....	20
3.2 Operasional Variabel.....	24
3.6 Interval Koefisien .....	31
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	47
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	48
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja ( $X_2$ ) .....	48
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	49
4.7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	50
4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Kerja ( $X_2$ ).....	50
4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	51
4.11 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov .....	53
4.12 Hasil Uji Multikolinaritas.....	54
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.14 Interval Koefisien Korelasi (r) .....	55
4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	56
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57
4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	58
4.18 Hasil Parsial (Uji t).....	59

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar :	
2.1 Kerangka Berpikir.....	18
4.1 Struktur Organisasi PT Sucofindo .....	45

## ABSTRAK

**RANDI PRATAMA, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina SE,M.Si dan Ibu Alinadia SE,M.M).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan Uji t dan Uji f.

Berdasarkan Uji t atau uji secara parsial Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Palembang dengan nilai 34,209 dengan signifikan 0,000.

Berdasarkan Uji t atau uji secara parsial Komitmen Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan P  
ada PT Sucofindo Palembang dengan nilai -2,014 dengan signifikan 0,049.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 17 pada Uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 604,670 dan F signifikan 0,000<sup>a</sup>, maka diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo Palembang, sedangkan Komitmen Kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo Palembang.

## **RIWAYAT HIDUP**

**RANDI PRATAMA**, Lahir di Kota Palembang pada tanggal 04 April 1997 dari Ayah ALM. Erlan dan Ibu Haryati, ia anak kedua dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD N 83 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP N 48 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMA Patra Mandiri 1 Palembang. Pada tahun 2017 ia masuk ke perguruan tinggi Universitas Tridinanti Palembang tepatnya di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang, April 2021

Randi Pratama

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat memanager sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, guna menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien harus dapat bersaing dengan kompetitor. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai yang dapat diberdayakan dengan baik dan benar oleh perusahaan harus memberikan keuntungan terhadap perusahaan misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan sesuai target.

Dalam dunia global, persaingan dunia usaha-usaha yang semakin ketat dan seiring dengan majunya teknologi, maka setiap perusahaan dituntut untuk selalu melakukan yang terbaik dalam menjalankan usahanya. Kedudukan sumber daya manusia (SDM) didalam perusahaan sangatlah penting. Oleh karena itu, dibutuhkan SDM agar pengelolaan SDM itu dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan selama itu. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Namun sebaliknya, apabila

perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Karyawan merupakan sumber daya didalam suatu perusahaan, memegang peran sangat penting didalam perusahaan tersebut, artinya dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Perlu disadari bahwa prestasi kerja tersebut tidak dapat timbul dengan mudah.

Kepemimpinan pada prinsipnya merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi, dengan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan, Wibowo (2014:66). Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Robbins (2013:223) komitmen kerja merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab. Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan dilaksanakan dengan sebaiknya. Karena komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu kegiatan, maka personil telah

memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009) yaitu gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan.

PT Superintending Company of Indonesia (Persero) atau lebih dikenal dengan sebutan Sucofindo merupakan badan usaha milik Negara yang dibangun antara pemerintah republik indonesia dengan SGS, perusahaan inspeksi terbesar didunia yang berpusat di jenewa, swiss.

Berdiri pada tanggal 22 oktober 1956 berdasarkan akta notaris johan notaris lumban tobing sutan arifin nomor 42, awalnya Sucofindo hanya berfokus pada layanan jasa pemeriksaan dan pengawasan dibidang perdagangan, terutama komoditas pertanian, serta membantu pemerintah dalam menjamin kelancaran arus barang dan pengamanan devisa Negara dalam perdagangan ekspor dan impor. Seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha, Sucofindo melakukan langkah kreatif dan inovatif serta menawarkan jasa-jasa terkait lainnya.



Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT SUCOFINDO PALEMBANG”**

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

- 1.) Apakah gaya kepemimpinan dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Palembang?
- 2.) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Palembang?
- 3.) Apakah komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti untuk menganalisa dan mengetahui sebagai berikut :

- 1.) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Palembang.
- 2.) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Palembang.
- 3.) Apakah ada pengaruh komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

### **1.) Bagi Peneliti**

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.

### **2.) Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sucofindo Palembang.

### **3.) Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sucofindo Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirul Akbar, Musadieg, M. A., & Mukzam, M. D. (2017, Juni). *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*, Vol. 47 No.2, 33-38.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, i. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS*. Semarang.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, 1267-1227.
- Kurniawan, A. (2015, November). *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No 1, 95-118.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Muhammad Fahmi. (2018, Januari). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 1 No 1, 9-25.
- Putra, S. W. (2015, Februari). Pengaruh Komitmen Organisasi Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Modernisasi*, Volume, 11, Nomor 1, 62-77.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302-2752*, Vol.4 No.3, 56-68.
- Sapitri, R. (2016, Oktober). *JOM Fisip*, Vol. 3 No.2, 1-9.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018, September). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*, Vol 1, No 1, 59-70.
- Sugiyono. (2013). *Pengaruh Umur Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Return On Assets Dan Financial Leverage Pada Underpricing Penawaran Umum Perdana*. Bali: Alfabeta.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012, Mei). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *J@TI Undip*, Vol VII, No.2, 77-84.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Nominal / Volume IV Nomor 1 / Tahun 2015*, Volume IV Nomor 1, 96-112.
- Young. (2012, Desember). *Jurnal Sains dan Teknologi*, Volume 5 Nomor 2, 1-10.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014, FEBRUARI). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT.X. *INDEPT*, Vol. 4, No. 1 , 11-19.