

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN CV. WS MANDIRI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

**A. MUSTAKIM
NPM. 1901110001**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : A.MUSTAKIM
Nomor Pokok/NPM : 1901110001
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
INSENTIF DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
CV. W.S. MANDIRI PALEMBANG.**

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 20-03-2023 Pembimbing I : Lusia Nargis, SE, M.Si
NIDN. 0222036101

Tanggal 20-03-2023 Pembimbing II : M. Ridwan, SE, MM
NIDN. 0219116101

Mengetahui:

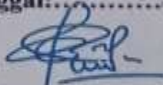
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Tanggal : 21-03-2023


Dr. Misy, Mikial, SE, MS.i, Ak.Ca, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal: 20-03-2023


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN.0222096301

06/PS/OFE/23

ii

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : A.MUSTAKIM
Nomor Pokok/NPM : 1901110001
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. W.S. MANDIRI PALEMBANG.**

Penguji Skripsi:

Tanggal 20-03-2023 Ketua Penguji : Lusia Nargis, SE,M.Si
NIDN. 0222096101

Tanggal 20-03-2023 Penguji I : M. Ridwan, SE,MM
NIDN. 0219116101

Tanggal 20-03-2023 Penguji II : Hj. Nina Fitriana, SE,M.Si
NIDN. 0012116501

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Tanggal 21-03-2023

Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.Ca,CSRS

NIDN.0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 20-03-2023

Mariyam Zanariah, SE,MM

NIDN.0222096301



06/PS/DFE/23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A. Mustakim

NPM : 1901110001

Fakultas : Ekonomi

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

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

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

Palembang, April 2023


A. Mustakim

Motto:

“Semua makhluk hebat dalam satu hal, tapi tidak dalam segala hal”

(Spongebob Squarepants)

“Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran”

(Albert Einstein)

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri, dan jika kamu berbuat jahat, maka kejahatan itu untuk dirimu sendiri”

(QS. Al-Isra' : 7)

Kupersembahkan kepada:

- ❖ Allah SWT
- ❖ Tempat surgaku, Ayah dan Ibu tercinta
- ❖ My beloved sister's and brother's
- ❖ Para pendidik yang kuhormati
- ❖ Dosen pembimbing
- ❖ Teman-teman sejak awal kuliah
- ❖ Anak-anak Manajemen angkatan '19

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya sehingga penulisan Skripsi ini dapat diselesaikan. Adapun tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi.

Penulis berharap kelak pengetahuan yang didapat selama menepuh pendidikan di Universitas Tridianti Palembang dapat berguna ketika penulis memasuki dunia kerja dan skripsi ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa pihak-pihak yang mendukung baik secara moril dan juga materil. Maka, penulis menyampaikan banyak-banyak terima kasih kepada:

1. Ibu **Dr.Ir.Hj.Manisah MP.** Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu **Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti .
3. Ibu **Mariyam Zanariah, SE,MM.** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
4. Ibu **Lusia Nargis,SE,M.Si** dan Bapak **M. Ridwan,SE,MM** . Selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak **Syaiful Sahri,SE,MS.i.** Selaku Pembimbing Akademik.
6. **Seluruh Staf Pengajar** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan nya.
7. **CV. WS MANDIRI PALEMBANG** yang telah menyediakan informasi perusahaan dan memudahkan penulis dalam mencari data.
8. **Orang tua** dan semua saudara-saudaraku yang telah memberikan semngat dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Semua teman-teman dari angkatan '19 Program Studi Manajemen, terimakasih atas segala dukungan dan bantuannya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan serta kesalahan-kesalahan dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi sempurna nya penulisan ini dimasa mendatang.

Palembang, Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Produktivitas Kerja	7
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	7
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	8
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	8
2.1.1.4 Upaya Produktivitas Kerja.....	10
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.2.2 Tipe Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.3 Insentif.....	19
2.1.3.1 Pengertian Insentif	19

2.1.3.2	Tujuan Pemberian Insentif.....	20
2.1.3.3	Tujuan Pemberian Insentif.....	21
2.1.3.4	Bentuk-bentuk Pemberian Insentif.....	21
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Insentif.....	23
2.1.4	Semangat Kerja.....	25
2.1.4.1	Pengertian Semangat Kerja.....	25
2.1.4.2	Dimensi dan Indikator Semangat Kerja.....	26
2.1.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	26
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	28
2.3	Kerangka Berfikir	30
2.4	Hipotesis Penelitian	31
BAB III.	METODE PENELITIAN	
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.1.1	Tempat.....	32
3.1.2	Waktu.....	32
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.1	Sumber Data.....	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	36
3.3.3	Sampling.....	36
3.4	Rancangan Penelitian	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	39
3.5.1	Variabel.....	39
3.5.2	Definisi Operasional.....	39
3.6	Instrumen Penelitian	44
3.7	Uji Instrumen.....	45
3.7.1	Uji Validitas.....	45
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	45
3.8	Teknik Analisis	46

3.8.1	Analisis Deskriptif.....	46
3.8.2	Analisis Inferensial.....	46
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.3.1	Uji Normalitas	46
3.8.3.2	Uji Multikolonieritas.....	47
3.8.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	47
3.8.3.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
3.8.3.5	Analisis Koefisien Korelasi.....	48
3.8.3.6	Aanalisis Koefisien Determinasi.....	49
3.9	Uji Hipotesis.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	53
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	53
4.1.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.1.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	54
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	56
4.2.1	Uji Validitas.....	59
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	62
4.3.1	Uji Statistik Deskriptif.....	64
4.4.1	Uji Normalitas.....	66
4.4.2	Uji Multikolienieritas.....	67
4.4.3	Uji Heterokedatisitas.....	68
4.4.4	Hasil Analisis Linear Berganda.....	69

4.4.5	Hasil Koefesien Korelasi.....	71
4.4.6	Hasil Koefisien Determinasi.....	73
4.8.1	Hasil Uji F.....	74
4.8.2	Hasil Uji t.....	76
4.9	Pembahasan.....	80
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan.....	83
5.2	Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman:
2.1 Penelitian yang Relevan	28
3.1 Jadwal Penelitian.....	32
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.3 Instrumen Penelitian.....	44
3.4 Tingkat Korelasi.....	49
4.1 Deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	56
4.2 Deskriptif karakteristik responden berdasarkan usia.....	57
4.3 Deskriptif karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	58
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	59
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif.....	60
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja.....	60
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	61
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	62
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif.....	63
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja.....	63
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja.....	64
4.12 Hasil Analisis Deskriptif.....	65
4.13 Hasil Uji Normalitas	66
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
4.16 Hasil Analisis Linier Berganda	69
4.17 Interpretasi Nilai (r).....	71
4.18 Hasil Uji Korelasi.....	72
4.19 Hasil Koefisien Determinasi.....	73
4.20 Hasil Uji Secara Simultan.....	75
4.21 Hasil Uji Secara Parsial.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar:	Halaman:
2.1 Kerangka Berfikir.....	30
4.1 Struktur Organisasi CV. WS Mandiri Palembang.....	55
4.15 Uji Heteroskedastisitas.....	68

ABSTRAK

A. MUSTAKIM. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. WS MANDIRI Palembang”. (Dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis,SE,M.Si dan Bapak M. Ridwan,SE,MM).

Perkembangan teknologi yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari, karena semakin banyak nya jumlah perusahaan. Hal ini merupakan tantangan bagi negara-negara berkembang di era globalisasi. Persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu bersaing. Tujuan utama setiap perusahaan adalah mendapatkan laba yang optimal. Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas, seberapa besar Insentif berpengaruh terhadap produktivitas, seberapa besar Semangat Kerja terhadap Produktivitas .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai regresi linear berganda pada penelitian ini sebesar $Y = 2,978 + 0,334X_1 + 0,399X_2 + 0,350X_3$

Hasil statistik juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y). Hal ini dapat dibuktikan melalui Uji-t, dimana nilai $t.sig$ $0,030 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Hasil statistik juga menunjukkan bahwa Insentif (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y). Hal ini dapat dibuktikan melalui Uji-t, dimana nilai $t.sig$ $0,017 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Hasil statistik juga menunjukkan bahwa Semangat Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y). Hal ini dapat dibuktikan melalui Uji-t, dimana nilai $t.sig$ $0,028 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Bagi perusahaan Misalkan dari segi gaya kepemimpinan, pemimpin harus bias berbaur dengan karyawan agar tidak terlalu canggung dan tegang dalam suasana kerja yang bias berdampak pada kesalahan kerja dari karyawan tersebut, dari segi insentif tentu saja insentif yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan bekerja lebih untuk perusahaan. Sedangkan untuk semangat kerja, kembali lagi dari sisi karyawan tersebut dan perusahaan harus selalu memberi motivasi pada karyawan tersebut.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Insentif, Semangat Kerja, Produktivitas

RIWAYAT HIDUP

A. MUSTAKIM, dilahirkan di Palembang pada tanggal 02 Mei 2000 dari Ayah Herman Syawiran dan Ibu Maryama. Ia anak ke 4 dari 5 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 12 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP Negeri 18 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di SMK PGRI 1 Palembang, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari, karena semakin banyak nya jumlah perusahaan. Hal ini merupakan tantangan bagi negara-negara berkembang di era globalisasi. Persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya nya agar mampu bersaing.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan latar belakang yang berbeda tersebut maka diperlukan manajemen yang baik agar tercapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2019:100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa

seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini daripada hari kemarin dan esok lebih baik hari ini.

Menurut Hasibuan (2016:170), bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Agar tujuan perusahaan berjalan dengan semestinya peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk memacu karyawannya untuk menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki tidak dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan jika tidak dikelola dengan baik, sehingga peran kepemimpinan disini sangat penting untuk mengelola sumber daya yang ada dengan baik berdasarkan wewenangnya.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki gaya atau perilaku yang berbeda dalam berinteraksi dan memimpin para bawahannya seperti sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadiannya. Pemimpin yang baik harus mampu mengarahkan, mengajari, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan pekerjaan atas kesadarannya sendiri dan sukarela.

Agar dapat mengikuti segala perkembangan saat ini dan dapat berkerja dengan baik bagi organisasi maka perlu dilakukan pemenuhan keinginan karyawan, termasuk pemberian insentif. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:118) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu atas prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Selain insentif, semangat kerja juga mempengaruhi produktivitas karyawan Menurut Nitisemito (2015:160) pengertian dari semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Apabila dalam suatu instansi atau perusahaan karyawan memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

CV. Wangi Surga (WS) Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam distributor parfume wilayah Sumatera Selatan yang berdiri sejak 2013

yang beralamat di jalan Alamsyah Ratu Prwawira Negara Kec. Ilir Barat 1
Kel. Bukit Baru Palembang Sumatera Selatan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV.W.S MANDIRI Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah tulisan singkat yang berisi pertanyaan tentang topik diangkat oleh penulis. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, insentif dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan CV. W.S MANDIRI ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. W.S MANDIRI ?
3. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. W.S MANDIRI ?
4. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. W.S MANDIRI ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang akan diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau ditangani dalam suatu penelitian. Adapun tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

2. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
3. Mengetahui apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
4. Mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah uraian untuk menunjukkan bahwa suatu masalah layak diteliti, serta untuk menunjukkan signifikansi masalah yang akan diteliti. Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti,

Dengan dilakukan penelitian ini, memberikan pengetahuan dan menambah wawasan bagi peneliti.

2. Bagi Perusahaan,

Sebagai masukan kepada perusahaan dalam menilai produktivitas karyawan.

3. Bagi Almamater,

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain, serta dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia: Bandung.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu*. Malang: IRDH.
- Ghozali, Imam 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BPUNDIP: Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mudjiman, Haris. (2011). *Belajar Mandiri*. Surakarta: UNS PRESS.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutikno, (2014), *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*, Lombok: Holistica Lombok.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Sujarweni, V., Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Toha Miftha, 2019, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada:
Jakarta

Veithzal Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada: Depok, 16956.

Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat* . Jakarta :
Rajawali Pers.