

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. CIPTA MANDIRI
AGUNG JAYA MEDAN**

Oleh:

Lastris N. Nababan ¹⁾

Yoseva siahaan ²⁾

RB. Napitupulu ³⁾

Sabar simatupang ⁴⁾

Universitas Darma Agung ^{1,2,3,4)}

E-mail:

lastrinababan@gmail.com ¹⁾

yosevasiahaan99@gmail.com ²⁾

rb.napitupulu@gmail.com ³⁾

sabarsimatupang70@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

It should be noted that the purpose of this research is useful for elaborating on the influence of leadership quality towards the achievement of employee performance productivity. The formulation of the problem to be known is the use of a leadership system that can affect work efficiency and employee productivity achievement systems at PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan. In this study there are 2 parts of the variables, namely Variable X aims for Leadership Style and Variable Y which is none other than productivity of employee performance. The total population in this study was 82 respondents with the research data collection section in the form of distributing questionnaires and structured interview stages. There is a technical analysis of data used with simple linear regression analysis with the use of assistance from the SPSS for Windows application. With the equation of the form of regression analysis $Y : 12,387 + 0,556 X$. The value obtained from the calculated value of $t_{count} > t_{table}$ ($6,567 > 1.99$) with the acquisition of the level of significance power ($0.000 < 0.05$) Obtaining from the results of the coefficient of determination test R^2 obtained an adjustment square value of 80.5%, meaning that the role given to the leadership style was 80.5% towards the productivity gain of the performance style itself, while the remaining 19.5% was determined from external factors not included in this study, such as These include: salary, work environment and strong motivation for employees, and other factors. So that the conclusion is "Leadership style certainly has a big influence on the work performance of employees at PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan.

Keywords: Leadership Style, Employee Productivity

ABSTRAK

Perlu diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini berguna untuk penjabaran tentang bagian dari pengaruh mutu kepemimpinan menuju pencapaian produktivitas kinerja karyawan . rumusan masalah guna untuk diketahui yaitu guna sistem kepemimpinan yang dapat berpengaruh terhadap keefesienan kerja dan sistem capaian produktivitas karyawan yang terdapat di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya medan .Dalam penelitian ini terdapat 2 bagian variabel yakni antara lain Variabel X bertujuan untuk Gaya Kepemimpinan dan Variabel Y yang tidak lain adalah produktivitas dari pada kinerja karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 responden dengan bagian pengumpulan data penelitian berbentuk penyebaran kuisioner dan tahapan wawancara yang terstruktur. Terdapat teknis analisis data yang digunakan dengan analisis regresi linear sederhana

dengan penggunaan bantuan dari aplikasi SPSS for Windows. Dengan persamaan bentuk analisis regresi $Y : 12,387 + 0,556 X$. Perolehan nilai dari pada Nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,567 > 1,99) dengan perolehan tingkat kekuatan signifikansi (0,000 < 0,05) Perolehan dari hasil koefisien uji determinasi R^2 didapat nilai adjustment square senilai 80,5 % artinya peran yang diberikan dari pada gaya kepemimpinan senilai 80,5 % terhadap perolehan produktifitas gaya kinerja itu sendiri, sedangkan sisanya sebesar 19,5 % ditentukan dari faktor eksternal yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti halnya meliputi : gaji, lingkungan kerja dan motivasi yang kuat terhadap karyawan, dan faktor lainnya. Sehingga perolehan kesimpulan yakni “ Gaya kepemimpinan tentu berpengaruh besar terhadap hasil kerja kinerja para karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perubahan yang cepat dan dinamis dari dunia bisnis yang semakin meluas. Perusahaan dituntut untuk melaksanakan pengelolaan organisasi yang bersifat produktif dan juga tuntutan profesionalitas yang tinggi sejalan dengan kemajuan teknologi dengan tujuan akhir bahwa Badan usaha mampu tetap bersaing dai gempuran persaingan yang semakin ketat. Di bagian ini bahwa Sumber daya manusia yang handal dan kompetitif perlu untuk dibina dan dilatih sedemikian rupa sehingga proses pencapaian tujuan dan nilai – nilai dari pada Badan Usaha dapat terealisasi dengan sempurna. Dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat memacu perubahan yang signifikan demi kemajuan dari perusahaan. Pemimpin ini adalah nahkoda sebagai poros kemajuan dari pada Badan usaha dengan tugas dan tanggung jawab dalam kelancaran dan dukungan secara pribadi dalam pengelolaan pekerjaan agar memperoleh hasil target yang maksimal dan kompetitif dengan persaingan terhadap badan usaha lainnya.

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan guna mempengaruhi seseorang atau kelompok ke arah pencapaian tujuan. Perolehan dari pada kegiatan usaha karyawan dituntut mampu mencapai hasil produktivitas yang diinginkan, meliputi dari bidang kualitas dan kuantitas yang dilihat dan

mempengaruhi badan usaha tersebut. Tujuan dari pada produktifitas kerja juga sebagai bagian dari pembinaan mental yang terdahulu guna untuk mencapai perbaikan yang signifikansi yang mumpuni.

Gaya dari pada proses Kepemimpinan yang cenderung dengan seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan. Tetapi dari beberapa gaya kepemimpinan tidak akan menjadi bagian yang kompeten untuk dilakukan. Pemimpin juga dapat melaksanakan proses kepemimpinannya sesuai dengan kondisi yang sedang terjadi. Artinya semakin banyak kepemimpinan yang ditetapkan sehingga hasil kinerja dari pada karyawan dapat bertambah signifikan. Produktifitas juga dapat disebut sebagai komponen yang perlu dimiliki oleh organisasi tersebut yang bertujuan untuk mencapai proses akhir yang tentunya ditetapkan oleh badan usaha. Dalam pelaksanaannya bahwa organisasi harus dapat menambahkan signifikansi peningkatan produktifitas kinerja dari karyawannya. Peningkatan kualitas yang efisien dan stabil tidak melulu terdapat pada bagian teknologi dan pemanfaatan mesin produksi yang modern dan dinamis. Tetapi perlunya dukungan dari sumber daya manusia yang handal dan berjiwa juang yang tinggi. Dengan penunjukan grafik produktifitas kinerja karyawan.

Faktor tenaga kerja dan para karyawan yang mempunyai keterampilan dan kreatifitas menjadi begitu penting dan banyak kegunaannya meliputi pelaksanaan

tanggung jawabnya. Kemampuan dan keterampilan pekerja dapat diciptakan dari pengalaman kinerja. Kekurangan disiplin karyawan, etos kerja yang rendah, keengganan tenaga kerja untuk melaksanakan kerja lembur, tingkat absensi masuk kerja yang tinggi, tenaga kerja yang terlambat hadir tentu akan menyebabkan produktifitas kinerja yang berdampak pada pemenuhan kinerja yaitu prestasi kinerja itu sendiri. Produktifitas kinerja akan terpenuhi dengan para tenaga kerja yang mempunyai skill dan keuletan dalam bekerja atau menyelesaikan tanggung jawabnya secara personal (masing – masing).

Adapun masalah yang muncul dan rentan dihadapi oleh seorang pemimpin adalah kepemilikan mental dalam penyelesaian pekerjaan maupun tugas yang telah diembankan kepada pemimpin tersebut. Adapun masalah yang condong untuk dihadapi adalah bagaiman upaya dan pelaksanaan seorang pemimpin dalam menelusuri data yang diperlukan guna menggerakkan dan meningkatkan produktifitas kinerja. Sehingga timbul kesadaran yang penuh untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya. Dikarenakan setiap pekerja memiliki kebutuhan dan keinginan para bawahannya. PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kebersihan yang saat ini telah memiliki beberapa area jasa, baik perusahaan maupun perkantoran, di kota medan. Dengan keadaan permasalahan di atas, oleh sebab itu penulis tertantang dan melaksanakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan.

1.2 Batasan Masalah

Batasan dalam penelitian ini ditujukan dalam bagian bentuk kepemimpinan serta

dampaknya terhadap variabel produktifitas kinerja Karyawan. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan di Area Mall Plaza Medan Fair serta waktu proses penelitian dilakukan dari bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

1.3 Rumusan masalah.

Meliputi dari pembahasan poros latar belakang di atas, maka diperoleh pendapatan kesimpulan masalah di dalam penelitian ini : Yaitu : apakah ada terdapat bentuk kepemimpinan kepada produktifitas kerja para pekerja di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan.

1.4 Tujuan penelitian

Perolehan dari pada nilai penelitian yaitu untuk menyimpulkan bagaimana dampak signifikansi pengaturan sistem produktifitas kinerja pada pekerja di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi penuli guna memiliki pemahaman sewaktu duduk dibangku perkuliahan dengan yang terjadi di lapangan mengenai gaya dari kepemimpinan kepada produktifitas kinerja para pekerja.
2. Memberikan tambahn wawasan untuk peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh haya kepemimpinan terhadap produktifitas kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Guna dari pada penelitian ini ditujukan dengan kegunaan untuk penulis sendiri dalam menambah wawasan di bagian manajemen sumber daya manusia. Terlebih di bidang proses kepemimpinan serta produktifitas kinerja para pekerja.

2. Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan bagi pimpinan badan usaha dengan tujuan meningkatkan gaya dari pada kepemimpinan terhadap hasil kinerja pada pekerja .
3. Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi meneliti selanjutnya pada permasalahan yang sama pada pada masa yang akan datang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

kepemimpinan (*Leadership*) adalah sebuah ilmu yang diterapkan dari ilmu sosial. Ada beberapa pendapat para ahli antara.

Menurut Yuki dalam Gunawan(2015:158) mengartikan kepemimpinan merupakan suatu proses yang memengaruhi orang lain dengan tujuan untuk memahami dan melaksanakan tugas dengan baik dan efektif.

Menurut wukir (2013:133) mengartikan“kepemimpinan adalah seni motivasi yang memengaruhi kelompok untu bertidak dalam mencapai tujuan bersama. ”.Sedangkan Georgee R.Tery dalam Sedarmayani (2017:273) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan seluruh aktivitas dengan tujuan untuk mempengaruhi kemauan orang lain agar tercapainya suatu tujuan.

Busron, menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan “salah satu cara seseorang mampu memimpin dan dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan denga sukarela.”

Beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan pada gaya kepemimpinan adalah “sebuah pola yang

menyeluruh dan tindakan pemimpin, dalam mengendalikan karyawan yang dia pimpin ada suatu kelebihan dari dirinya dalam mencapai sebuah organisasi.

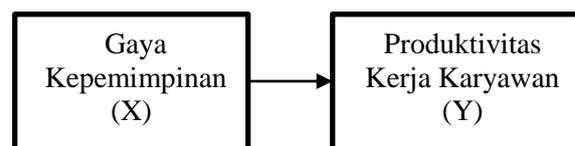
2.1.2 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut hasibuan dalam (Busro 2018:340), produktivitas merupakan “perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan) Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Dapat juga diartikan sebagai sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan “Gambaran hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka logis” (Sugiyono 2017:60). Kerangka pemikiran merupakan dasar yang disintetiskan dan fakta – fakta, observasi dan penelitian. Kerangka berpikir akan memuat sebuah teori dalil atau konsep yang dapat dujudikasn sebagai dasar dalam sebuah penelitian.

Dari penjelasan diatas, maka dapat digambarkan model kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran
Sumber : Hasil Olahan Penulis 2022

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mempermudah dalam proses analisis. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan diawal maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Cipta Mandiri Agung jaya Medan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan, yang beralamat di jalan Sei Bingei No. 1/2 Medan, Kota Medan, Sumatra Utara, dilaksanakan mulai bulan Mei 2022 sampai bulan Agustus 2022

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kemudian diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu sejumlah karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan di area Mall Plaza Medan Fair, yaitu berjumlah 105 karyawan.

3.2.2 Sampel

yaitu bagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dinamakan sampel penelitian apabila kita bermaksud untuk mengeneralisasikan hasil dari penelitian sampel tersebut. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel minimal yang diambil sebagai responde

pada masing – masing karyawan PT. Cipta mandiri Agung Jaya Medan, dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diperoleh jumlah sampel minimal yang diambil sebagai responden pada masing-masing perusahaan yakni:

$$n = \frac{103}{1+103(0,05)^2} = 82$$

Jadi, jumlah sampel minimal yang diteliti adalah berjumlah 82 orang orang. Sampel yang diambil dengan menggunakan teknik *random sampling/propability* sampling atau sampel acak sederhana yaitu cara pengambilan sampel disetiap karyawan dengan ketemu secara langsung.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat, nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas), yaitu gaya kepemimpinan (X) dan variabel dependen (variabel terikat), yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

3.4 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi atau datayang diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran Qusioner yang masih perlu dianalisis.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu data promer. Data

primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penelitian tanpa perantara, seperti wawancara dan penyebaran kusioner.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, di lakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

- a. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*).
- b. Wawancara (*Interview*).

3.6 Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik dilakukan dengan beberapa cara yaitu mengumpulkan, mengarahkan, dan ditafsirkan, sehingga data tersebut memberikan gambaran atau keterangan yang jelas tentang maksimum, minimum, rata-rata variasi.

3.6.2 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis pengujian, yaitu :

- a. Uji Validitas
- b Uji Reliabilitas

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian ini, di lakukan beberapa jenis pengujian antara lain sebagai berikut :

- a. Uji normalitas data
- b. Uji multikolinieritas
- c. Uji heteroskedastisitas

3.6.4 Statistik Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk bagaimana meramalkan keadaan (naik-turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor manipulasi di prediktor (dinaikturunkan nilainya). Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel independen dan dependen.

3.6.5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan beberapa metode pengujian, yaitu :

- a. Uji Parsial (Uji-t)
- b Uji Simultan (Uji-F)
- c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpina Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan, disimpulkan bahwa hasil dari persamaan regresi diperoleh nilai $Y=12,387+0.566 X$ Dengan persamaan ini diketahui nilai konstantanya sebesar 12,387. Secara sistematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Pengaruh Gaya Kepemimpinan 0, maka Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai 16,411. Selanjutnya nilai positif (0.566) artinya jika Gaya Kepemimpinan semakin tinggi maka Produktivitas Kerja Karyawan juga semakin tinggi.

Hasil dari uji statistik diperoleh niai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,567 > 1,99$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

(Produktivitas Kerja Karyawan) pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan.

Hasil uji normalitas residual diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* dan signifikan data dari variabel X (Gaya Kepemimpinan) adalah sebesar 0,104, maka $p = 0,104 > 0,05$ Untuk Y (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 0,089, maka dapat disimpulkan bahwa data ini terdistribusi normal karena $p = 0,089 > 0,05$.

Hasil dari uji determinasi (R^2) di peroleh dari *Adjusted R Square* diperoleh $0,802 = 80,2\%$, sedangkan sisanya sebesar $0,198\%$ atau $19,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti gaji, lingkungan kerja, motivasi dan lain-lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya Medan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan, maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi dapat disimpulkan sebagai berikut : $Y = 12,387 + 0,566 X$. dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa : nilai konstanta sebesar 12,387 menjelaskan bahwa tanpa adanya X (Gaya Kepemimpinan) maka perolehan Y (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 0,566 hal ini berarti bahwa jika Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu-satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan naik sebesar 0,566,

artinya jika Gaya Kepemimpinan semakin tinggi.

2. Hasil pengujian persial untuk Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pelanggan, hasil dari uji statistik diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,567 > 1,99$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan variabel X (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel Y (produktifitas kinerja karyawan) pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar $0,802 = 80,2\%$, sedangkan sisanya sebesar $0,198\%$ atau $19,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti gaji, lingkungan kerja, motivasi dan lain-lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, di harapkan dapat melakukan perbaikan pada penelitian mendatan, adapun keterbatasan penelitian yaitu :

1. Keterbatasan waktu yang dikarenakan oleh situasi Pandemi Covid-19, sehingga peneliti mengalami beberapa kendala dalam melakukan *research* di lapangan, misalnya dalam rangka melakukan wawancara terhadap responden, harus mengikuti protokol kesehatan (*social distancing*) sehingga

mengakibatkan efisiensi waktu yang kurang maksimal.

2. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden melalui kuesioner tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya.

saran

Adapun saran yaitu sebagai berikut :

1. Agar pemimpin perusahaan lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan (*Leadership*) yang baik agar tercapainya tingkat Produktivitas Kerja Karyawan yang efektif dan maksimal.
2. Agar pemimpin perusahaan lebih meningkatkan pelatihan kerja dan *Service Excellence* pada karyawan agar dapat meningkatkan *skill* karyawan dalam bekerja
3. Agar pemimpin perusahaan memberikan kesempatan berupa kenaikan jabatan kepada para pejabat perusahaan dan juga karyawan yang rajin dan berprestasi dalam bekerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ansory dan Indrasari, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku organisasi*, Edisi Keenam Cetakan Kedua, Jakarta Rajawali Pers
- Arikunto, S. (2016) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Busro, 2018, *Teori - Teori Produktifitas Kerja*, Penerbit PT, Kencana Prenanda Media, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja grafindo Persada
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kerangka Pemikiran* Yogyakarta : BPF
- Sutrisno Edy, 2017, *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit PT.Gramedia, Pustaka Utama, Bandung
- Sunyoto, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, Outsourcing* PT. Bumi Aksara Jakarta 13220
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Salemba Empat Jakarta
- Yulianto, 2017 *Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka, 2010
- Yusuf, 2015, *Pengertian Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung:Erlangga.