



Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Produktifitas Karyawan pada PT. Trijaya Lestari



Mohamad Razab Iryadana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan, Indonesia

Email: mohamadrazab@unpas.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-08-19 Revised: 2023-08-19 Published: 2023-08-31 Keywords: <i>Leadership; Supervision; Employee; Performance.</i>	This study aims to determine the effect of leadership and supervision on employee productivity at PT Trijaya Lestari in Cikokol Tangerang, the method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing, the results of this study leadership have a significant effect on employee productivity is 46.9%, the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.972 > 2.004)$. Supervision has a significant effect on employee productivity by 36.6%, hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.634 > 2.004)$. Leadership and supervision simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 10.202 + 0.426X_1 + 0.333X_2$ and an influence contribution of 56.5%, hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(35.035 > 2.780)$.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-08-19 Direvisi: 2023-08-19 Dipublikasi: 2023-08-31 Kata kunci: <i>Kepemimpinan; Pengawasan; Produktifitas; Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap produktifitas karyawan pada PT Trijaya Lestari di Cikokol Tangerang, metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis, hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan sebesar 46,9%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,972 > 2,004)$. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan sebesar 36,6%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,634 > 2,004)$. Kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,202 + 0,426X_1 + 0,333X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,5%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(35,035 > 2,780)$.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya utama bagi seluruh kegiatan dan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Keberlangsungan suatu perusahaan tentunya sangat tergantung dari peran manusia dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi perusahaan, oleh karena itu, apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin baik kualitasnya maka keterlibatan positif mereka terhadap perusahaan akan semakin besar, begitu juga sebaliknya.

Salah satu indikator untuk menentukan kualitas sumber daya manusia adalah kedisiplinannya. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014). Lebih lanjut Hamali (2018) memberikan pengertian disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kondisi kedisiplinan karyawan di PT Trijaya Lestari penulis melihat fenomena dari hasil observasi bahwa kedisiplinan yang ada masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor, ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas, terlalu sering ngobrol dalam bekerja, campur tangan terhadap pekerjaan karyawan lain tanpa diminta, serta turunnya produktifitas dan produktivitas kerja.

Karyawan yang memiliki disiplin dalam bekerja akan melakukan peran dan tugasnya sesuai dengan peraturan perusahaan, standarisasi maupun tugas dan tanggung jawabnya. Mereka pun tidak akan bertindak diluar kebijakan yang akan berakibat merugikan perusahaan. Akan tetapi, kedisiplinan tidak hanya berasal dari pelaku dasar individu saja, melainkan juga berpengaruh dari perusahaan sendiri yang membantu membentuk seorang karyawan yang memiliki produktifitas. Salah satunya ialah dibutuhkan peranan para pemimpin. Peranan para pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam membantu usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas kepemimpinan yang dijalankan merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk

mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan pemimpin dapat diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat mengajak karyawan mencapai suatu tujuan perusahaan. Handoko (2017, mengatakan bahwa kepemimpinan menunjukkan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Organisasi dapat berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai keterampilan dalam bidangnya. Namun, seorang pemimpin juga dapat menghadapi berbagai masalah, salah satu masalah yang dihadapi ialah bahwa pekerjaan tidak dilaksanakan sebagaimana yang telah direncanakan, hal ini bukan karena pemimpin tidak mempunyai keterampilan operasional untuk mengelola organisasinya, melainkan karena kurang memiliki keahlian untuk menggerakkan orang lain. Seorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya (Hasibuan, 2016).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pimpinan itu (NitiseMITO, 2015). Adapun indikator yang digunakan meliputi kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, serta ketegasan.

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Agar kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan pengawasan. Tujuan pengawasan adalah agar karyawan dapat berhati-hati dalam bekerja. Pengawasan sangatlah penting, karena dengan adanya pengawasan, akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai salah satu cara organisasi dalam menciptakan produktivitas karyawan yang efektif dan efisien dan lebih jauh guna mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Hasibuan, 2016).

Dengan adanya pengawasan yang baik maka pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, selain itu perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang dapat merugikan

perusahaan seperti kesalahan-kesalahan maupun kekurangan-kekurangan dalam produktivitas karyawan. Pengawasan disini bukan berarti mencari kesalahan-kesalahan maupun kelemahan-kelemahan yang ada pada perusahaan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya. Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan maka akan dapat menimbulkan produktivitas yang menurun dan berdampak juga pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan (Handoko, 2017). Adapun indikator yang digunakan meliputi pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, serta pengawasan preventif.

Pengawasan yang ada di PT Trijaya Lestari dapat dikatakan belum efisien. Hal tersebut dapat dilihat dari jaranganya pimpinan melakukan pengawasan secara langsung sehingga karyawan dalam melaksanakan tugasnya sering berleha-leha yang membuat tugasnya tidak selesai dengan tepat waktu, kurangnya pemeliharaan terhadap fasilitas perusahaan, serta peraturan-peraturan yang belum disahkan pun membuat karyawan bertindak semaunya sendiri.

Dalam rangka mengurangi pelanggaran produktivitas, PT Trijaya Lestari perlu mengkaji perubahan perilaku dari berbagai elemen yang terdapat pada perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan pemberian produktivitas dari atasan, serta memperhatikan keberadaan karyawan, PT Trijaya Lestari menyadari bahwa pentingnya kepemimpinan dan pengawasan terhadap karyawan harus diimbangi dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan pada PT Trijaya Lestari di Cikokol Tangerang.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif asosiatif, dimana tujuannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan, populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 responden PT Trijaya Lestari di Cikokol Tangerang, sampel yang digunakan berjumlah 57 responden PT Trijaya Lestari di Cikokol Tangerang, Menurut Sugiyono (2010:335) "yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data,

menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari. Serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain" dalam menganalisis, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Uji validitas dan uji normalitas yang dilakukan peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan metode *kolmogorovsmirnov*, berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, dapat diketahui bahwa variabel *Peningkatan Trust* memiliki nilai Z sebesar 0,000. Nilai $p < 0,05$ menunjukkan bahwa data variabel *Peningkatan Trust* memiliki distribusi yang tidak normal. Selanjutnya, variabel *Visit Intention* diketahui memiliki nilai Z sebesar 0,000. Nilai $p < 0,05$ menunjukkan bahwa sebaran data variabel *Visit Intention* juga tidak menyebar secara normal.

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Min	max	Mean	SD
Kepemimpinan (X1)	57	31	48	38,42	342
Pengawasan (X2)	57	1	48	38,39	853
Produktifitas Karyawan (Y)	57	33	46	39,35	618
Valid N (listwise)	57				

Kepemimpinan diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians maximum 48 dengan mean score sebesar 3,842 dengan standar deviasi 3,342. Pengawasan diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians maximum 48 dengan mean score sebesar 3,839 dengan standar deviasi 3,636. Produktifitas karyawan diperoleh varians minimum sebesar 33 dan varians maximum 46 dengan mean score sebesar 3,935 dengan standar deviasi 3,566.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, analisis yang dilakukan adalah Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan, analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui

tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,752 artinya kepemimpinan dan pengawasan secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktifitas karyawan.

Selanjutnya yaitu analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,565 artinya kepemimpinan dan pengawasan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,5% terhadap produktifitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Karyawan

Coefficients ^a					
Model		UC		SC	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.425	3.165		5.506 .000
	Kepemimpinan	.571	.082	.685	6.972 .000

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,972 > 2,004), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap produktifitas karyawan diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Pengawasan Terhadap Produktifitas Karyawan

Coefficients ^a					
Model		UC		SC	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.548	3.889		4.513 .000
	Pengawasan (X2)	.568	.101	.605	5.634 .000

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,634 > 2,004), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap produktifitas karyawan diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Produktifitas Karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.961	2	206.980	35.035	.000 ^b
	Residual	319.022	54	5.908		
	Total	732.982	56			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($35,035 > 2,780$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan pengawasan terhadap produktifitas karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,685 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($6,972 > 2,004$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap produktifitas karyawan diterima.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktifitas Karyawan

Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,605 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($5,634 > 2,004$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengawasan terhadap produktifitas karyawan diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Produktifitas Karyawan

Kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,202 + 0,426X_1 + 0,333X_2$, nilai korelasi sebesar 0,752 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($35,035 > 2,780$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap produktifitas karyawan diterima.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan

penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($6,972 > 2,004$).
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($5,634 > 2,004$).
3. Kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($35,035 > 2,780$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberikan saran antara lain, faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas di PT Trijaya Lestari dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan pengawasan, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi, penelitian hanya memfokuskan pada produktifitas di PT Trijaya Lestari Cikokol Tangerang, ada baiknya selanjutnya juga dilakukan dengan mengambil variabel yang lainnya, sampel yang digunakan hanya sebanyak 57 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Algifari (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Cikokol Tangerang: Mitra Wacana Media.
- Andi Supangat (2015) Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric, Edisi Pertama, Cikokol Tangerang: Kencana Prenada Media Group.
- Anoraga, P. (2013). Manajemen Bisnis. Cikokol Tangerang: Rineka Cipta.
- Daulay, R. d. (2016). Manajemen. Medan: Usu Press.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25. Edisi Sembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Gilford, J.P. (1995), *Tratis Creativity Dalam Anderson* (2016) *Creativity and Its Cultivation*, John Wiley, New York.
- Ginting, A. S. (2018). *Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT Zhafira Tetap Jaya Medan*. Medan: Universitas Medan Area.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan ke-21. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Edisi Kedua Cetakan ke-29. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi Cetakan ke-7. Cikokol Tangerang: Bumi Aksara.
- Havany, M. L. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Produktifitas SPG Pamella Supermarket Yogyakarta Cabang Satu dan Tiga*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2016) *Riset Sumber Daya Manusia*. Cikokol Tangerang: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Malholtra, Nares (2014), *Basic Marketing Research*. Pearson Education. England.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Cikokol Tangerang: Ghalia Indonesia.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Dee Publish CV Budi Utama.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Robbins, S., & Timothy, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Cikokol Tangerang: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan ke-23. Cikokol Tangerang: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2016). *Teori & Praktik Kepemimpinan*. Cikokol Tangerang: Rineka Cipta.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Cikokol Tangerang: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Satu Cetakan ke-4. Cikokol Tangerang: Kencana.
- Sudjana (2014) *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cikokol Tangerang: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan ke-9. Cikokol Tangerang: Kencana.
- Terry, G. R. (2019). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Cetakan ke-15. Cikokol Tangerang: Bumi Aksara.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zainal, V., Hadad , M., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cikokol Tangerang: PT Raja Grafindo Persada.