

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SIKAP KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MULTI KARYA BERSAMA DI SIDOARJO

Rismawati Sitepu
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama di Sidoarjo. Faktor-faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan, Sikap Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Pelaksanaan motivasi yang tepat akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Multi Karya Bersama. Produktivitas kerja karyawan timbul dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sikap kerja, motivasi dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan, sikap kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 60 orang responden yang diambil menggunakan teknik sampel total (*total sampling*) atau sensus. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program *SPSS V.16.0 for windows*. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y=9.266+0.147X_1 - 0.185X_2 + 0.457X_3+0.206X_4$

Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan 0.147, variabel sikap kerja -0.185, variabel motivasi 0.089, variabel motivasi 0.457, dan variabel produktivitas kerja karyawan 9.266. Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan sebesar $1.112 \leq 2.004$ (t hitung \leq t tabel), variabel sikap kerja sebesar $-1.241 \leq 2.004$ (t hitung \leq t tabel), variabel motivasi sebesar $3.695 \geq 2.004$ (t hitung \geq t tabel) dan variabel disiplin kerja sebesar $1.596 \leq 2.004$ (t hitung \leq t tabel) artinya bahwa keempat variabel independen yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian melalui uji F diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, sikap kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $24.108 \geq 2,54$ (F hitung \geq F tabel). Pada penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel motivasi. Dan Nilai R^2 sebesar 0.637 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan, sikap kerja, motivasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 63,7 %. sedangkan sisanya 36,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Sikap kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Etika kerja seseorang dalam menjalankan tugas merupakan sikap kerja

yang dimiliki oleh pemimpin maupun karyawan (Mulyadi, 2015:102). Robin dan Judge (2011,106) berpendapat bahwa sikap mempunyai tiga komponen yaitu; (1) komponen kognitif, yaitu segmen opini atau keyakinan dari sikap, (2) komponen afektif, yaitu segmen emosional atau perasaan dari sikap, (3)komponen perilaku, yaitu niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Sikap kerja

berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Seseorang bisa memiliki ribuan sikap, tetapi dalam kehidupan organisasi difokuskan pada beberapa jenis sikap yang berkaitan dengan kerja.

Sikap sebagai perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek ataupun keadaan. Sikap kerja mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negative. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap lebih merupakan determinan perilaku sebab, sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sikap kerja dapat dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar. Jika tidak berarti akan mengalami kesulitan. Tetapi, bukan berarti adanya kesulitan karena tidak dipatuhinya sikap kerja, melainkan ada masalah lain lagi dalam hubungan antara karyawan yang akibatnya sikap kerjanya diabaikan.

Perilaku karyawan adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi. Antara satu individu dengan individu yang lainnya memiliki sifat yang berbeda. Ada individu yang cekatan dalam melaksanakan tugasnya, ada individu yang pintar, tetapi susah berorganisasi, dan mungkin ada juga individu yang suka membuat alasan agar dapat membolos kerja. Karena perilaku tiap individu tidak sama, manajer sumber daya manusia harus benar-benar memahami perilaku masing-masing karyawannya. Dengan adanya sikap

pimpinan yang baik dalam organisasi atau perusahaan itu maka karyawan atau pekerja akan lebih produktif.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sikap, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama Sidoarjo.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, sikap, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama Sidoarjo?
2. Apakah gaya kepemimpinan, sikap, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama Sidoarjo?
3. Manakah diantara gaya kepemimpinan, sikap, motivasi kerja dan disiplin kerja yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama Sidoarjo?

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan

Merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Sutarno (dalam Edy Sutrisno, 2016:222) gaya kepemimpinan dengan pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Menurut Fiedler dalam

(Edy Sutrisno, 2016:224), tidak ada seorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Sikap

Sikap kerja dapat dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Sikap adalah pernyataan evaluative terhadap objek, orang atau peristiwa. Menurut Second dan Backman dalam Saifuddin Azwar (2012:88) "Sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (efeksi), pemikiran (kognitif), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek dilingkungan sekitarnya".

Menurut Randi dalam Imam (2011:32) mengungkapkan bahwa "sikap merupakan sebuah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri atau orang lain atas reaksi atau respon terhadap stimulus (objek) yang menimbulkan perasaan yang disertai dengan tindakan yang sesuai dengan objeknya". Sikap yang menjadi suatu pernyataan evaluative, penilaian terhadap suatu objek selanjutnya yang menentukan tindakan individu terhadap sesuatu.

Motivasi

Menurut Malthis (2011:47) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan menurut Rivai (2012:34) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian

sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha memuaskan kebutuhan sejumlah individu Robbins (2010:65).

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seseorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang di penuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi Robbins (2010:45). Dalam teori Herzberg (1996:127) motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan *hygiene factor* atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing dimensi mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kinerja.

Kedisiplinan

Bejo Siwanto (2012:291) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan pengertian lain menyatakan, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku.

Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Suatu perbandingan antara hasil

keluaran dan masukan (Edy Sutrisno, 2016:99). Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan yang paling berharga dalam meningkatkan produktivitas, maka dari itu perusahaan harus mau mengakui dan menerima bahwa sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan strategis pada sebuah perusahaan.

Menurut Kussrianto (dalam Edy Sutrisno 2014:102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran satu tenaga kerja per satuan waktu. Dari beberapa definisi produktivitas kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang dimana seorang karyawan selalu mencari perbaikan atas kinerja yang dilakukan sehingga dapat mencapai apa yang diinginkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rencana penelitian ini merupakan proses yang dilakukan secara bertahap, yakni dari perencanaan dan perancangan penelitian, pengumpulan data, analisis, dan penyajian hasil penelitian. Penulisan hasil penelitian ini dilakukan secara deskriptif atau melalui uraian-uraian yang menggambarkan dan menjelaskan subjek penelitian serta memusatkan pada penemuan fakta-fakta sebagaimana keadaan sebenarnya.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011:80) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang dipelajari mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dapat pula dimaksudkan sebagai sekelompok organisasi, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu . Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan CV. Multi Karya Bersama.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non Probability Sampling dengan teknik acidental Sampling yaitu teknik penentuan berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat dijadikan sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Jadi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para karyawan CV. Multi Karya Bersama. Dasar pengambilan jumlah sampel minimal didasarkan atas pendapat Roscoe dalam Uma Sekarang (2011:65) yang menyebutkan bahwa pada setiap penelitian, ukuran sampel minimal harus berkisar antara 30 dan 500. Untuk itu, Berdasarkan teori tersebut maka penulis menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 60 sampel .

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan dalam penelitian yaitu : Gaya Kepemimpinan (X1), Sikap (X2), Motivasi (X3), Disiplin kerja (X4), Produktivitas kerja karyawan (Y)

Skala Pengukuran

Pengukuran menggunakan skala interval dengan pembentukan skalanya dengan skala likert yang melibatkan serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan sikap dan persepsi responden. Responden diminta untuk menilai suatu obyek pada skala yang digambarkan sebagai berikut :

Sangat tidak setuju	: 1
Tidak setuju	: 2
Netral	: 3
Setuju	: 4
Sangat setuju	: 5

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011:101) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel dengan $\alpha = 5\%$, Kriteria untuk penilaian uji validitas sebagai berikut :

r hitung $>$ r tabel , maka pernyataan tersebut valid.

r hitung $<$ r tabel , maka pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, fasilitas kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan.

a = konstanta dari keputusan regresi.

b_1 = koefisien regresi dari variable X_1 (Gaya Kepemimpinan).

b_2 = koefisien regresi dari variable X_2 (Sikap Kerja).

b_3 = koefisien regresi dari variable X_3 (Motivasi).

b_4 = koefisien regresi dari variable X_4 (Kedisiplinan).

X_1 = Gaya Kepimpinan.

X_2 = Sikap.

X_3 = Motivasi.

X_4 = Kedisiplinan.

e = variable pengganggu.

HASIL

Berdasarkan uji yang dilakukan melalui uji t , maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa dengan nilai t_{hitung} (1.112) $<$ nilai t_{tabel} (2.004)

dengan taraf signifikansi 0.271 $>$ 0.05 yang artinya Gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

- b. Uji Hipotesis Sikap kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa dengan nilai t_{hitung} (-1.241) $<$ nilai t_{tabel} (2.004), dengan nilai signifikansi 0.220 $>$ 0.05 yang artinya Sikap kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
- c. Uji Hipotesis Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa dengan nilai t_{hitung} 3.695 $>$ nilai t_{tabel} (2.004) dengan nilai signifikansi 0.001 $<$ 0.05 yang artinya Motivasi (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
- d. Uji Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa dengan nilai t_{hitung} 1.596 $<$ nilai t_{tabel} (2.004) dengan nilai signifikansi 0.116 $>$ 0.05 yang artinya Disiplin kerja (X_4) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Berdasarkan analisis data pada penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan Gaya kepemimpinan (X_1), Sikap kerja (X_2), Motivasi (X_3), Sikap kerja (x_4) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y), hal itu ditunjukkan nilai F_{hitung} (24.108) $>$ F_{tabel} (2.54) dan nilai taraf signifikan 0,000 $<$ 0,05. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan akan muncul apabila didukung dengan gaya kepemimpinan, sikap kerja, motivasi dan disiplin kerja yang baik.

Besarnya pengaruh keempat variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu 63,7%. Jadi dengan melihat besarnya pengaruh

keempat variabel independen tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan maka perusahaan seharusnya dapat mempertimbangkan keempat variabel tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama.

Pada penelitian ini bahwa diantara keempat variabel yakni Gaya kepemimpinan, Sikap kerja, Motivasi dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu variabel motivasi. Hal ini terlihat *standardized coefficients beta* motivasi kerja sebesar 0,457 jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan 0,147, sikap kerja sebesar (-0,185), dan disiplin kerja 0,206. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan dorongan secara mental yang diberikan oleh atasan kepada bawahan sehingga menimbulkan semangat kerja dari karyawan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Bab IV maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa :
 - a. Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.
 - b. Variabel bebas yaitu sikap kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.
 - c. Variabel bebas yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.
 - d. Variabel bebas yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Hasil pengujian secara simultan atau serempak (Uji F) menunjukkan bahwa variabel f, variabel gaya kepemimpinan, sikap kerja,

motivasi dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh serempak terhadap variable produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama.

3. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh sebesar 63,7% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 4% dipengaruhi factor-factor lain diluar variabel penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dengan diketahui faktor gaya kepemimpinan, sikap kerja, motivasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama, maka faktor ini bisa digunakan untuk meningkatkan mutu dari sebuah perusahaan di bidang pengadaan barang dan distributor agar bisa memperluas jaringan konsumennya.
2. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Multi Karya Bersama, perlu melakukan pantauan terhadap tingkat gaya kepemimpinan dan lainnya agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat dan dapat lebih luas jaringan konsumennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku
- Hasibuan, Malayu S.P,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- _____, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.Jakarta
- Cahyono. Tri Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta

- Wibowo. 2010. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sholikha, Imatus. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan CV AUREA JAYA
- Sinungan, Muchdarsyah. 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi ke 5. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan. S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi ke-17. Bumi Aksara. Jakarta
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor
- Arikuto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan ke-22. Alfabeta. Bandung
- Yakub. 2012. *Pengantar Sistem Ekonomi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Fahmi. Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi)*. Alfabeta. Bandung
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi)*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Sutrisno. Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Cetakan ke-4. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta
- Skripsi, Tesis dan Disertasi
- Riswanti. Yuni Dwi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packtama Indonesia Surabaya*. Surabaya
- Khoiroh. Anis Fatul. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Lumbung Pangan di Sidoarjo*. Surabaya
- Zainudin. Mohammad. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Sidoarjo*. Sidoarjo