

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CLIPAN FINANCE INDONESIA, TBK CABANG TANGERANG NEW-CAR ALAM SUTERA

Yanthi Meitry Gunawan¹, Ineke Al Hariri²
Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang
yanthimeitry@gmail.com¹,
Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang
ainnekealhariri@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Delegative Leadership Style and Work Discipline on employee performance at PT. Clipan Finance Indonesia, Tangerang New-Car Alam Sutera Branch. The approach and type of research with associative quantitative data, obtained a number of samples of 60 respondents from 60 populations using non probability sampling techniques, namely saturated samples. Statistical tests were carried out which included simple regression test, multiple regression test, simple correlation test, multiple correlation test, and determination of determination coefficient. And hypothesis testing is also done which includes partial test (t test) and simultaneous test (f test). The results showed that the influence of the Delegative Leadership Style and Work Discipline on employee performance, with a contribution of determination (R^2) of 0.500 or 50%. And the remaining 50% is explained by other variables outside the concept and the resulting regression equation is $Y = 6.704 + 0.419 X_1 + 0.403 X_2$. Based on the regression equation above, it can be explained that the constant value (b_0) of 6.704 states that the value of the employee's performance level will still be 6.704 even though the independent variable is not there (0). Value (b_1) of 0.419, this indicates a positive and significant influence of the variable delegative leadership style on employee performance of 0.419. This shows if delegative leadership style 1, then employee performance will increase by 0.419. Value (b_2) of 0.403, this indicates a positive and significant effect of work discipline variables on employee performance 0.403. This shows that if the employee's performance is 1, it will increase by 0.403.

Keywords: *Delegative Leadership Style, Work Discipline, and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Sedangkan menurut Sutikno (2014:16) ” Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau

berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. , maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setelah penulis melakukan observasi dan wawancara kepada pegawai PT Clipan Finance Indonesia, Tbk cabang Tangerang KPM mengenai fenomena yang terjadi pada kenyataannya masih banyak pegawai yang belum menerapkan disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang melanggar peraturan terutama dalam hal absensi sehingga hal tersebut menjadi sebuah kebiasaan dan budaya bagi pegawai yang ada di PT. Clipan Finance Indonesia, Tbk cabang Tangerang KPM seperti halnya dengan keterlambatan yang melebihi waktu yang telah ditetapkan. Keterlambatan sering terjadi dengan berbagai macam alasan yang berbeda. Kurangnya pengawasan dari pimpinan menjadi salah satu penyebab hal tersebut menjadi kebiasaan yang sudah membudaya. Peran seorang pemimpin diperlukan untuk membangun kembali semangat bekerja bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut berhubungan dengan semakin menurunnya motivasi dan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya gaya kepemimpinannya tidak dapat menciptakan semangat kerja. Dengan gaya kepemimpinannya itu membuat para karyawan kehilangan motivasi kerja. Sehingga hal ini membuat para karyawan tidak merasakan adanya peranan seorang pemimpin.

Hal tersebut berdampak pada rendahnya kesadaran pada setiap karyawan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin kerja yang ada. Pada kenyataannya banyak karyawan yang melanggar peraturan, sehingga pelanggaran ini menjadi budaya bagi karyawan yang ada di PT. Clipan Finance Indonesia, Tbk cabang Tangerang KPM, seperti keterlambatan yang melebihi waktu yang telah ditetapkan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan delegatif terhadap kinerja karyawan;
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan tujuan dari pada penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan delegatif terhadap kinerja karyawan di PT.Clipan Finance Indonesia Tbk.
2. Menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT.Clipan Finance Indonesia Tbk.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Hasibuan (2014:169), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan,

Siagian (2014:62), mengemukakan definisi yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, sedangkan Salusu dalam Prasetya (2017:201) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan delegatif adalah gaya yang mendorong kemampuan staff untuk mengambil inisiatif.

2) Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia

yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Simamora dalam Rio Sanjaya (2015:21) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

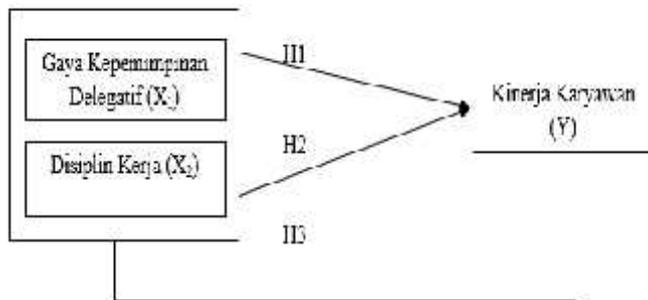
Sedangkan Sutrisno (2013:85), menyatakan “di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

3) Kinerja Karyawan

Setiap organisasi didalam rekrutan sumber daya manusia pastilah akan memilih orang-orang yang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan oleh organisasi, hal ini bertujuan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas yang dapat mengemban tugas organisasi sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana, untuk itu kinerja karyawan merupakan keharusan agar dapat terwujud kinerja organisasi. Menurut Priansa (2014:269) “Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Clipan Finance Indonesia, Tbk Cabang Tangerang New-Car Alam Sutera. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Cambar 2.1 Kerangka Penelitian

Gambar tersebut untuk lebih mempermudah pemahaman dalam mempelajari dan melakukan penelitian ini, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran yang jelas untuk mengetahui secara Parsial yaitu X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, serta untuk mempengaruhi secara Simultan antara X1 dan X2 mempengaruhi Y. Dimana Variabel Bebas (*Independent Variable*) terdiri dari X1 Gaya Kepemimpinan Delegatif, X2 Disiplin Kerja. sedangkan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) terdiri dari Y Kinerja Karyawan.

HIPOTESIS

Menurut Sugiono (2014: 64) menyatakan bahwa, “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Penelitian ini terdiri dari tiga variable yang akan diteliti, yaitu Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dugaan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

Ha₁ : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan

Ha₂ : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .

Ha₃ : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis pendekatan dalam penelitian adalah metode Kuantitatif Asosiatif. Penelitian ini berlokasi di PT.Clipan Finance Indonesia, Tbk Cabang Tangerang New-Car Alam Sutera. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik sample Jenuh. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 responden yang merupakan pegawai PT.Clipan Finance Indonesia, Tbk Cabang Tangerang New-Car Alam Sutera. Peneliti menggunakan analisis deskripsi dan analisis regresi linier sederhana dan berganda sebagai teknik analisis data.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas Kepemimpinan Delegatif dan Disiplin Kerja, serta variabel terikat Kinerja Karyawan. Pengukuran variabel menggunakan *skala likert 1-5*. Data yang dikumpulkan melalui *survey* lapangan dengan menggunakan kuesioner, wawancara langsung dan *study kepustakaan*. Metode analisis data penelitian ini menggunakan SPSS V 23.

Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan Delegatif (X ₁)	Kepemimpinan Delegatif menurut Hasibuan (2014:172), merupakan gaya kepemimpinan yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.	1) Sifat 2) Kebiasaan 3) Tempramen 4) Watak 5) Kepribadian
Disiplin Kerja (X ₂)	Menurut Hasibuan (2013 : 193) menyatakan bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1) Teladan pemimpin 2) Balas jasa 3) Keadilan 4) Sanksi hukuman 5) Ketegasan
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut amstrong dalam buku Marwansyah (2014: 229). Kinerja Karyawan adalah sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektifitas 5) Kemandirian

Metode Analisa Data

Terdiri dari ; (1) Uji Validitas (2) Uji Reliabilitas (3) Regresi Sederhana dan berganda (4) Korelasi Sederhana dan Berganda (5) Koefisien Determinasi (6) Uji Hipotesis.

4. HASIL PENELITIAN

Uji Vaiditas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas

- Variabel Kepemimpinan Delegatif berdasarkan hasil uji validitas instrumen Kepemimpinan Delegatif menunjukkan semua item pernyataan valid karena setiap butir menghasilkan $0.780 > 0.214$, maka semua item diikutkan dalam analisis data.
- Variabel Disiplin Kerja berdasarkan hasil uji validitas instrumen Disiplin Kerja menunjukkan semua item pernyataan valid karena setiap butir menghasilkan $0.780 > 0.214$, maka semua item diikutkan dalam analisis data.
- Variabel Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji validitas instrumen Kinerja Karyawan menunjukkan semua item pernyataan valid karena setiap butir menghasilkan $0.812 > 0.214$, maka semua item diikutkan dalam analisis data.

2) Uji Reliabilitas

Variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel apabila *cronbach Alpha*-nya memiliki > nilai 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Delegatif	0.787	Reliable
Disiplin Kerja	0.749	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.715	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

3) Uji Regresi Linier Sederhana

- Variabel X_1 yaitu kepemimpinan delegatif ditingkatkan satu tingkat, maka akan mempengaruhi kenaikan nilai variabel Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,492.
 $Y = 21,455 + 0,492 X_1$
- Variabel X_2 yaitu disiplin kerja ditingkatkan satu tingkat, maka akan mempengaruhi kenaikan nilai variabel Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,503 tingkat.
 $Y = 19,746 + 0,503 X_2$

4) Uji Regresi Linier Berganda

- Nilai Konstanta sebesar 6,704 menunjukkan Kinerja Karyawan (Y), apabila asumsi variabel independent yaitu Kepemimpinan Delegatif (X_1), Disiplin Kerja (X_2), tidak ada atau bernilai sama dengan nol.
- Koefisien regresi Kepemimpinan Delegatif (X_1) sebesar 0,419 menunjukkan setiap perubahan kenaikan kepemimpinan delegatif 1, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap maka tingkat variabel Y akan mengalami kenaikan 0,419. Begitupula sebaliknya, apabila nilai kepemimpinan delegatif mengalami penurunan sebesar 1, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,419.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,403 menunjukkan setiap perubahan kenaikan disiplin kerja sebesar 1, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap maka tingkat variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,403. Begitupula sebaliknya, apabila nilai disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 1, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,403. Persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan delegatif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 $Y = 6,704 + 0,419 X_1 + 0,403 X_2$

5) Uji Korelasi Sederhana

- a) Hubungan antara Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan mempunyai tingkat hubungan yang sedang yaitu sebesar 0,581.
- b) Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai tingkat hubungan yang sedang yaitu sebesar 0,516.

6) Uji Korelasi Berganda

- a) Hubungan antara Kepemimpinan Delegatif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai tingkat keeratan yang kuat yaitu sebesar 0,707.

7) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent(X) dapat menjelaskan variabel dependent(Y), dapat diketahui melalui tabel berikut ini. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di atas diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,500. Artinya, 50% variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Delegatif dan Disiplin Kerja dan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

8) Uji Hipotesis t (Uji Parsial)

- a) Variabel Kepemimpinan Delegatif (X_1) menghasilkan t hitung sebesar 5,437 > dari t tabel 1,671 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Kepemimpinan Delegatif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Variabel Disiplin Kerja (X_2) menghasilkan t hitung sebesar 4,584 dari t tabel 1,671 dengan taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan.

9) Uji Hipotesis F (Uji Simultan)

Dari hasil uji ANOVA atau uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 28,529 dan F tabel 2,40 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan Delegatif (X_1), Disiplin Kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Dari analisa Kepemimpinan Delegatif memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Clipan Finance, Tangerang. Berdasarkan hasil uji t, Kepemimpinan Delegatif (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 5,437 > t_{tabel} = 1,671$. Ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,338 atau 33,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan delegatif (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 33,8%, dan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 2) Dari analisa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Clipan Finance Tangerang. Berdasarkan hasil uji t, Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 4,584 > t_{tabel} = 1,671$. Ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,266 atau 26,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 26,6%, dan sisanya 73,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) Dari analisa Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Disiplin Kerja secara bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, nilai $F_{hitung} = 28,529 > F_{tabel} = 2,40$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,500 atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan delegatif (X_1) dan Disiplin kerja

(X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 50%, dan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Saran atau rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan Delegatif (X₁) perlu di perhatikan dan menjadi perhatian oleh perusahaan karena Gaya Kepemimpinan (X₁) di PT Clipan Fianance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Perlunya menjadi perhatian bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan SDM para karyawannya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada setiap bagian.
- 2) Disiplin Kerja (X₂) menjadi salah satu yang perlu di perhatikan oleh perusahaan karena Disiplin kerja (X₂) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini dengan disiplin kerja yang baik oleh setiap karyawan baik diawasi maupun tidak diawasi akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 3) Kinerja karyawan (Y) perlu di pertahankan dan terus di tingkatkan karena kinerja karyawan (Y) berperan penting dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi pendorong terwujudnya visi dan misi dari perusahaan dan dapat menilai dari setiap apa yang dilakukan karyawan terhadap kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrudin. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Danang, Sunyoto. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta
- Edy, Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Henry, Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 2*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.
- Manullang. 2013. *Pengertian Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan edisi duabelas*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rohma, Nurlia. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al – Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Skripsi. Lampung: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Siti, Rohaini. 2016. *Kontribusi Mutasi Karyawan Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kumatex Tangerang*. Skripsi. Tangerang: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang.
- Sondang P Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kelima belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen-Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.