

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA

Superman¹⁾, Hazriyanto²⁾

¹Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Galileo
Komplek Green Garden Blok C No. 16, Kampung Seraya, Kecamatan Batu Ampar Kota
Batam, Kepulauan Riau
email: parman_jhb@yahoo.co.id

²Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Galileo
Komplek Green Garden Blok C No. 16, Kampung Seraya, Kecamatan Batu Ampar Kota
Batam, Kepulauan Riau
email: hazriyanto@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the leadership style, motivation, as an indicator of work productivity which is responded to by the performance of employees at PT. ISS Indonesia Batam Branch. This study took a sample of 195 respondents. The data source is primary data with data collection methods using a linkert scale questionnaire. By using simple random sampling to find out the responses of respondents about each - each variable. The data analysis technique used is descriptive analysis and part analysis. The results of the path analysis show that leadership style on work productivity, motivation on work productivity, motivation on employee performance and productivity on employee performance have a significant effect because the t-statistic value is above the t-table (t-table with a significance of 5% and DF = 157 is 1.975189). The results of testing the coefficient of leadership style parameters to work productivity are 0.5698, motivation to work productivity is 0.3989, motivation to employee performance is 0.4662 and work productivity to employee performance is 0.4950.

Keywords: leadership style, motivation, work productivity and employee performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi, sebagai indikator terhadap produktivitas kerja yang direspon oleh kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Batam. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 195 responden. Sumber data adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner skala linkert. Dengan menggunakan simple secara random sampling untuk mengetahui tanggapan responden mengenai masing – masing variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur / part analisis. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, motivasi terhadap produktivitas kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dan produktivitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan karena nilai t-statistiknya berada diatas t-tabel (t-tabel dengan signifikansi 5% dan DF = 157 adalah 1.975189). Hasil pengujian koefisien paramater gaya kepemimpinan ke produktivitas kerja sebesar 0.5698, motivasi ke produktivitas kerja sebesar 0.3989, motivasi ke kinerja karyawan 0.4662 dan produktivitas kerja ke kinerja karyawan sebesar 0.4950.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

PT. ISS Indonesia merupakan Perusahaan Jasa terbesar dunia dan di Indonesia. Perusahaan ISS menyadari untuk tetap menjadi perusahaan terbesar dan terbaik bukan hal yang mudah, dengan demikian ISS memerlukan sumber daya manusia handal dan memiliki

Attitude, *skill* dan *knowledge*, lajim di sebut ISS ASK. Pembentukan ASK dilakukan di kelas training selama 9 hari yaitu *New Comer Class* yang dilakukan oleh Divisi *Talent Development* yaitu instruksi terlatih dan berpengalaman. *Attitude* hal yang paling diutamakan bagi ISS, karena jika calon karyawan memiliki *attitude* yang baik akan mudah diberikan arahan dan pelatihan. *Skill* merupakan faktor kedua yang dilakukan selama di dalam kelas 9 hari oleh instruktur, dalam proses pembentukan skill yang dilatih minimal 10 *basic housekeeping*. *Knowledge* sebagai tambahan bagi seorang karyawan ISS, karena dengan memiliki pengetahuan yang cukup tentang perusahaan ISS akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ISS, yaitu pengetahuan seperti hak yang didapat selama berkerja di ISS, terutama besar upah yang di terima dan tanggal terima upah.

Saat ini PT. ISS Indonesia Cabang Batam ASK masih menjadi problem yang sangat serius dikarenakan pada dasarnya calon pekerjaan di Baam minat yang rendah dan juga karakter calon pekerja di Batam berasal dari daerah yang beda – beda.

Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan oleh individu ketika individu tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain melalui matanya (Miftah, 2010).

Motivasi adalah dorongan, dukungan atau pembangkit kekuatan yang dimiliki oleh individu atau kumpulan individu yang berkeinginan untuk bekerja dan berpartisipasi secara ideal dalam melakukan sesuatu yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000).

Produktivitas artinya berarti lebih banyak, kualitas yang lebih baik, namun cara dan tenaga yang sama. Dengan cara ini, efisien tenaga kerja adalah cara untuk dapat dihasilkan oleh *manpower* yang *utilized* (Anoraga, 2009).

Kinerja atau hasil pekerjaan adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh individu pekerja dalam melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan target yang dilimpahkan sebelumnya (Mangkunegara, 2006).

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Batam. Jl. Jend. Sudirman, Komplek Ruko Mega Legenda Blok A1 No. 32 – Kec. Batam Kota – Batam, Kepulauan Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari artikel atau subjek yang memiliki ciri adn sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian melakukan penentuan (Sugiyono, 2018) Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Batam yakni berjumlah 255 orang, maka penulis ingin meneliti lebih dari 50% Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Batam Divisi Cleaning Service.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian berupa kuantitatif dengan sumber data yang akan dikumpulkan dari Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Batam yang merupakan objek penelitian yang ada hubungannya dengan judul proposisi ini. Sumber informasi diisolasi menjadi 2, yaitu sumber informasi primer dan sumber informasi sekunder (Sugiyono, 2014).

Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data adalah langkah yang penting dari melakukan penelitian sebab tujuan pokok dalam penelitian bagaimana cara untuk mendapat informasi, jika tidak memiliki

cara untuk mendapatkan data atau informasi, maka penelitian tidak dapat memenuhi standar. Prosedur pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dalam proses penelitian terdiri dari kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi. Dalam penelitian ini proses untuk mendapatkan data atau informasi, peneliti memakai metode Kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Setelah data diperoleh melalui penyebaran angket, sebelum data dianalisis maka selanjutnya data ditabulasi guna mendapatkan gambaran secara umum, faktual, dan akurat mengenai penelitian yang dilakukan. Hasil sebaran angket yang dilakukan terhadap 197 responden di lingkungan pekerjaan di PT. ISS Indonesia. Hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan lima kategori skor yang dikembangkan dalam skala Likert dan digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria yang dimaksud menurut Sambas Ali Muhidin & Maman Abdurahman (2007) adalah sebagai berikut :

Tabel .1 Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Hasil uji analisis deskriptif dari masing-masing indikator variabel yang di uji dapat di lihat dan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel .2 Descriptive Statistics Gaya Kepemimpinan

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation	Keterangan
GK1	157	1	5	4,10	1,133	Baik
GK2	157	1	5	4,25	1,056	Sangat Baik
GK3	157	1	5	4,17	1,026	Baik
GK4	157	1	5	4,22	1,078	Sangat Baik
GK5	157	1	5	4,33	1,134	Sangat Baik
GK6	157	1	5	4,24	1,087	Sangat Baik
Rata - rata				4,22	1,086	Sangat Baik

Hasil uji analisis deskriptif pada tabel 2 dapat dijelaskan bahwa nilai skor rata-rata item gaya kepemimpinan berada pada rentang 4,20 – 5,00 dengan total rata-rata keseluruhan 4,22. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sangat baik. Artinya item rata-rata gaya kepemimpinan berada pada kategori tingkat gaya kepemimpinan sangat baik.

Tabel .3 Descriptive Statistics Motivasi

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation	Keterangan
M1	157	1	5	4,36	1,104	Sangat Baik
M2	157	1	5	4,25	1,080	Sangat Baik
M3	157	1	5	4,22	1,017	Sangat Baik
M4	157	1	5	4,20	1,067	Sangat Baik
M5	157	1	5	4,30	1,134	Sangat Baik
M6	157	1	5	4,18	1,043	Baik
Rata - rata				4,24	1,057	Sangat Baik

Hasil uji analisis deskriptif pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai skor rata-rata item motivasi berada pada rentang 4,20 – 4,50 total rata-rata keseluruhan 4,24. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sangat baik. Artinya item rata-rata kualitas motivasi berada pada kategori tingkat motivasi sangat baik.

Tabel 4 Descriptive Statistics Produktivitas Kerja

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation	Keterangan
PK1	157	1	5	4,05	1,073	Baik
PK2	157	1	5	4,21	1,013	Sangat Baik
PK3	157	1	5	4,29	1,068	Sangat Baik
PK4	157	1	5	4,33	1,009	Sangat Baik
PK5	157	1	5	4,29	1,989	Sangat Baik
Rata – rata				4,23	1,030	Sangat Baik

Hasil uji analisis deskriptif pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa nilai skor rata-rata item produktivitas kerja berada pada rentang 4,20 – 5,00 dengan total rata-rata keseluruhan 4,23. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sangat baik. Artinya item rata-rata produktivitas kerja berada pada kategori tingkat produktivitas kerja sangat baik.

Tabel 5 Descriptive Statistics Kinerja Karyawan

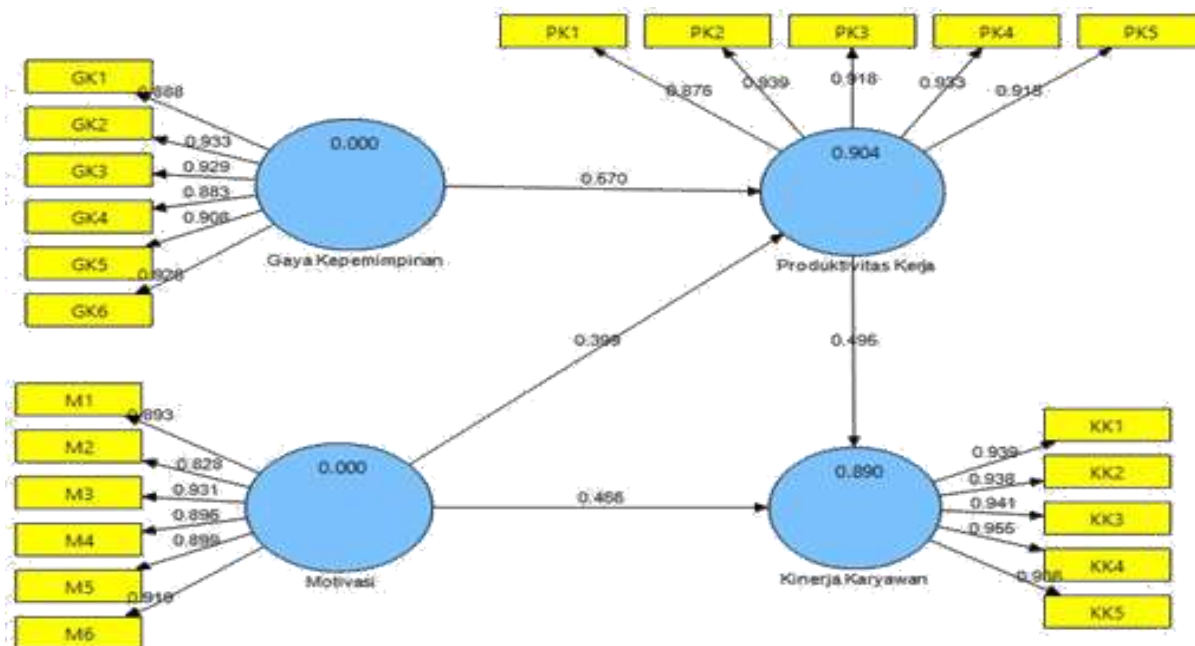
Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation	Keterangan
KK1	157	1	5	4,26	1,032	Sangat Baik
KK2	157	1	5	4,29	1,942	Sangat Baik
KK3	157	1	5	4,25	1,004	Sangat Baik
KK4	157	1	5	4,30	1,059	Sangat Baik
KK5	157	1	5	4,35	1,031	Sangat Baik
Rata - rata				4,29	1,014	Sangat Baik

Hasil uji analisis deskriptif pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai skor rata-rata item kinerja karyawan berada pada rentang 4,20 – 5,00 dengan total rata-rata keseluruhan 4,29. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sangat baik. Artinya item rata-rata kinerja karyawan berada pada kategori tingkat kinerja karyawan sangat baik.

Analisis SEM dengan SmartPLS 2.0

Uji Indikator / *Outer Model* dengan SEM SmartPLS

Outer model adalah spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Untuk uji pertama dari model penelitian ini untuk uji indikator (*measurement model*) indikator dianggap valid apabila nilai *loading factor* minimal 0.50. Untuk lebih rinci dari nilaitersebut ada pada gambar berikut:



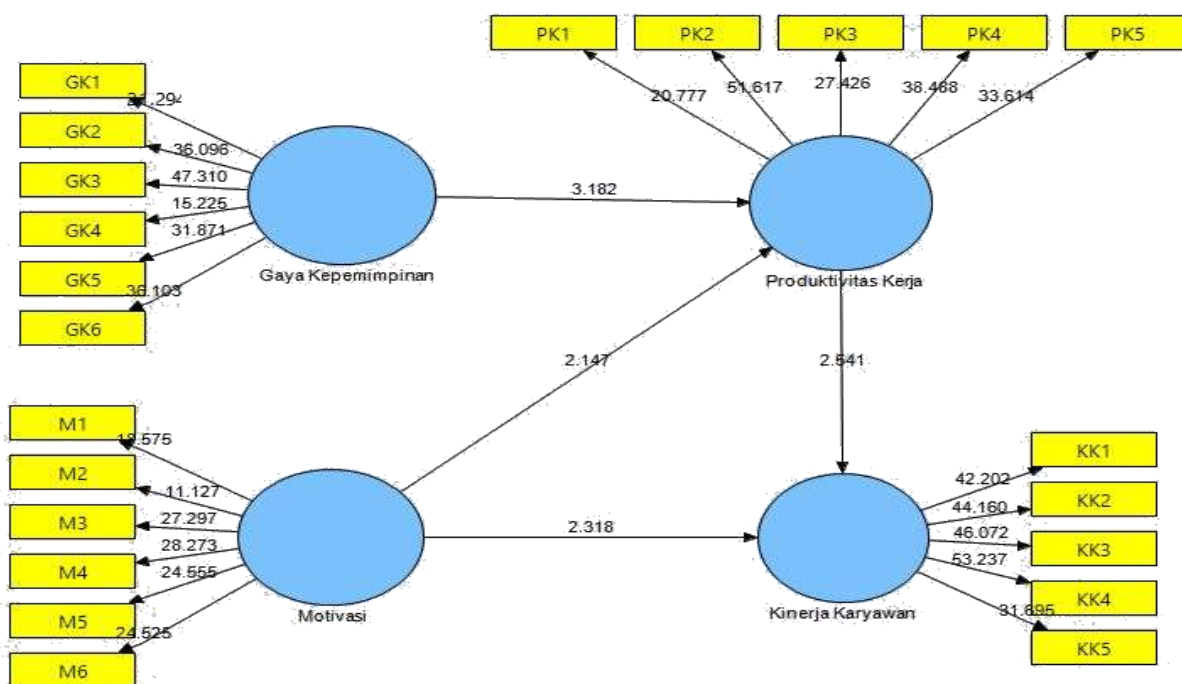
Gambar 1 Hasil Algoritma

Tabel .6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Valitas	Pengaruh	Original Sampel	Status
Outer Loading (Convergent Validity)	PK1	0.875800	Valid
	PK2	0.939045	Valid
	PK3	0.918109	Valid
	PK4	0.932792	Valid
	PK5	0.914678	Valid
	KK1	0.939076	Valid
	KK2	0.937940	Valid
	KK3	0.941434	Valid
	KK4	0.954834	Valid
	KK5	0.936280	Valid
	M1	0.893381	Valid
	M2	0.827525	Valid
	M3	0.931043	Valid
	M4	0.896297	Valid
	M5	0.899204	Valid
	M6	0.919336	Valid
	GK1	0.888196	Valid
	GK2	0.933219	Valid
	GK3	0.928770	Valid
	GK4	0.883342	Valid
	GK5	0.907507	Valid
	GK6	0.926061	Valid
	Variabel Laten		

	Indikator	Produktivitas kerja	Kineja Karyawan	Motivasi	Gaya Kepemimpinan	Status
Cross Loading (discriminat Validity)	PK1	0.875800	0.787644	0.797164	0.828088	Valid
	PK2	0.939045	0.844151	0.853867	0.873160	Valid
	PK3	0.918109	0.841113	0.873497	0.864954	Valid
	PK4	0.932792	0.888162	0.875955	0.890022	Valid
	PK5	0.914678	0.879881	0.836226	0.850869	Valid
	KK1	0.883680	0.939076	0.869098	0.863127	Valid
	KK2	0.860276	0.937940	0.852835	0.837986	Valid
	KK3	0.869170	0.941434	0.858052	0.869927	Valid
	KK4	0.880152	0.954834	0.888579	0.872261	Valid
	KK5	0.869814	0.936280	0.884043	0.853721	Valid
	M1	0.842563	0.815276	0.893381	0.821676	Valid
	M2	0.710853	0.700848	0.827525	0.719888	Valid
	M3	0.837946	0.862506	0.931043	0.852064	Valid
	M4	0.827432	0.828849	0.896297	0.829206	Valid
	M5	0.839234	0.866580	0.899204	0.852839	Valid
	M6	0.896624	0.874330	0.919336	0.872281	Valid
	GK1	0.818042	0.804692	0.831216	0.888196	Valid
	GK2	0.868379	0.881149	0.874746	0.933219	Valid
	GK3	0.897780	0.841761	0.860400	0.928770	Valid
	GK4	0.830283	0.796258	0.845504	0.883342	Valid
	GK5	0.857421	0.826178	0.810902	0.907507	Valid
	GK6	0.856047	0.837761	0.827553	0.926061	Valid
Reliabilitas	Variabel				Original Sampel	Status
Average Variance Extracted (AVE)	Gaya kepemimpinan				0.830643	Valid
	Kinerja Karyawan				0.887244	Valid
	Motivasi				0.801144	Valid
	Produktivitas				0.839698	Valid
Composite Reliability	Gaya kepemimpinan				0.967121	Valid
	Kinerja Karyawan				0.975212	Valid
	Motivasi				0.960223	Valid
	Produktivitas				0.963203	Valid

Berdasar gambar dan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa semua indikator telah valid kerana nilai *factor loading*nya berada diatas 0.50 dan *composite reliability* semua variabel dinyatakan *reliable* kerana nilai *loading* di atas 0.70. Berikut adalah hasil uji *Bootstrapping* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2 Hasil *Bootstrapping*

Data yang muncul pada gambar *Bootstrapping* di atas adalah pengujian t-statistik. Nilai tersebut akan menjelaskan mengenai hipotesis yang diteliti. Hasil uji data dapat juga disajikan dalam bentuk tabel sehingga memudahkan untuk menganalisa hasil penelitian tersebut. Berikut data disajikan dalam bentuk tabel. Berikut penjelasan lebih rinci dari nilai-nilai dari pada hasil pengujian dari data di atas.

Tabel 4.7 AVE, Composite Reliability, R-Square, Cronbach's Alpha

Indikator	AVE	Status	Composite Reliability	Status	R Square	Status	Cronbach's Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan	0.830643	Valid	0.967121	Reliable			0.959117	Reliable
Kinerja Karyawan	0.887244	Valid	0.975212		0.889652	Baik	0.968215	
Motivasi	0.801144	Valid	0.960223				0.950096	
Produktivitas Kerja	0.839698	Valid	0.963203		0.903806	Baik	0.952124	

Penjelasan dari tabel 4.7 di atas yaitu:

1. Untuk nilai AVE variabel berada di atas 0.50 yang berarti nilai tersebut valid.
2. Untuk nilai *composite reliability* semua variabel valid kerana nilainya di atas 0.70.
3. Nilai *R-square* variabel kinerja karyawan dan produktivitas kerja moderat.
4. Nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel *Reliable* kerana nilainya di atas 0.70.

Uji Model

Uji struktural (Uji Pengaruh/Uji Hipotesis)

Inner model adalah menguji pengaruh satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik *exsogen* mahupun *endogen*.

Penjelasan hasil pengujian di atas sebagai berikut:

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi R^2

Penguji	Hasil Uji
Koefisien Determinasi R^2	
Kinerja Karyawan	0. 889652
Produktivitas Kerja	0.903806

Koefisien determinasi R^2

Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan produktivitas kerja berkontribusi kepada kinerja karyawan sebesar 0.8896 (88.96%) sisanya 11.04% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, produktivitas kerja dan motivasi sebesar 88.96% sedangkan 11.04% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.9 T-Statistik

Penguji	T-tabel	Hasil Uji	Keterangan
T-Statistik			
Gaya Kepemimpinan -> Produktivitas Kerja	1.975189	3.044482	Signifikan
Motivasi -> Produktivitas Kerja	1.975189	2.075703	Signifikan
Motivasi -> Kinerja Karyawan	1.975189	2.567505	Signifikan
Produktivitas Kerja -> Kinerja Karyawan	1.975189	2.781594	Signifikan

T-statistik

Hasil uji t-statistik dari variabel eksogen dan endogen terhadap endogen dinyatakan, gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, motivasi terhadap produktivitas kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dan produktivitas terhadap kinerja karyawan signifikan, kerana nilai t-statistiknya berada di atas t-tabel (t-tabel dengan signifikansi 5% dan DF = 157, adalah sebesar 1.975189).

Tabel 4.10 Koefisien Parameter

Penguji	Hasil Uji
Koefisien Parameter	
Gaya Kepemimpinan -> Produktivitas Kerja	0.569867
Motivasi -> Produktivitas Kerja	0.398926
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.466277
Produktivitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0.495060

Koefisien Parameter

Besaran koefisien parameter gaya kepemimpinan ke produktivitas kerja sebesar 0.5698, artinya terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sebesar 0.5698. Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik produktivitas kerja. Motivasi ke produktivitas kerja sebesar 0.3989, artinya terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0.3989. Semakin baik motivasi maka semakin baik produktivitas kerja. Motivasi ke kinerja karyawan sebesar 0.4662, artinya terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.46625. Semakin baik motivasi maka semakin baik kinerja karyawan. Produktivitas kerja ke kinerja karyawan sebesar 0.4950, artinya terdapat pengaruh positif dari produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.4950. Semakin baik produktivitas kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Batam, yang berarti Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan jika gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan baik kepada karyawan maka berdampak positif kepada produktivitas kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Batam, yang berarti Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan jika karyawan yang memiliki motivasi tinggi berdampak positif kepada produktivitas kerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Batam, yang berarti Hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan jika karyawan yang memiliki motivasi tinggi berdampak positif kepada kinerja karyawan.
4. Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Batam, yang berarti Hipotesis yang keempat dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan, karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi berdampak langsung kepada kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan dapat diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

PT. ISS Indonesia Cabang Batam yang bergerak dibidang jasa dan mengelola sumber daya manusia, harus dapat memperhatikan gaya kepemimpinan yang terapkan karena akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi karyawan juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, motivasi karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Selanjutnya agar penelitian ini dapat dikembangkan dengan meneliti variabel – variable lain yang kemungkinan besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh juga kepada perusahaan. Selain itu penelitian juga harus memperhatikan jumlah responden yang dilakukan penelitian karena semakin banyak responden maka hasil penelitian akan semakin baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penelitian ini serta terimakasih kepada pihak perusahaan yang sudah membantu dan memberikan izin dalam saya menyelesaikan penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Miftah, T. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Gava Media.
- Sugiyano. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyano. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.