

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KUALITAS SUMBER DAYAMANUSIA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERWIRA ADIKA TRIA

Magneta Hisyam¹⁾, Rudi Yanto Batara Silalahi²⁾, Sahara³⁾, Sriwati⁴⁾, SofyanSauri⁵⁾

¹Program studi manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam

²Program Studi Sistem Informasi, Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional

³Program Studi Manajemen, STIE Galileo

Email : hisyammagneta88@gmail.com, ryantobatara12@gmail.com, sahara.rara26@gmail.com, watieputri@gmail.com, sofyanhasibuan62@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi dan perusahaan. Gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme merupakan salah satu faktor dalam menghasilkan kinerja yang berhasil, khususnya pada PT. PERWIRA ADIKA TRIA. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan karena data yang dikumpul berdasarkan hasil kuesioner langsung dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PERWIRA ADIKA TRIA, yang berjumlah 30 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan profesionalisme tidak semua berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja secara parsial. Secara parsial hanya variabel kualitas sumber daya manusia yang tidak berpengaruh positif namun tidak signifikan karena nilai dari signifikansinya lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0,087. Pengujian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan profesionalisme berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja. Hal berarti korelasi antara gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan dalam model regresi sebesar 63,3% dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi variabel bebas gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme, sisanya 36,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin disini dituntut untuk memahami motif dari karyawannya, sebab motif yang didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan

mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan Pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut. Roscahyo (2013).

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka ia akan mampu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental serta karakter produktifitasnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil.

Maka dari itu faktor dalam kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Kinerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Afrizal (2014:5)

Dengan gaya kepemimpinan yang baik juga sangat berpengaruh di perusahaan ini, apabila tekanan yang cukup tinggi dari atasan akan mempengaruhi suasana atau perasaan pada karyawan yang mengemudikan mobil atau disebut *primeover*. Bahkan seorang pimpinan pun kiranya harus melihat setiap aspek pada karyawannya. Karena dalam menjalankan pekerjaannya karyawan PT. Perwira Adika Tria akan berinteraksi langsung pada konsumen dan resiko dijalan yang tinggi. Jadi gaya kepemimpinan suatu atasan atau pimpinan harus mengurangi sedikitnya stress karyawannya.

Serta kualitas sumber daya manusia salah satu aspek yang harus diperlukan, dimana pastinya PT. Perwira Adika Tria harus melihat para supir yang sudah kompeten tentunya. Dimana pengalamannya sudah cukup memumpuni untuk perusahaan, dan perusahaan pun dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Bahkan perusahaan menuntut agar setiap pengantaran dan penarikan kontainer harus tepat waktu dan sesuai aturan pada aturan operasional yang sudah diatur oleh atasannya. Serta tuntutan daripada pemesan harus tepat waktu. Dan disinilah profesional seorang karyawan dilihat oleh perusahaan. Dengan tetap mengikuti SOP (Standar Operasional Perusahaan) maka karyawan tersebut memiliki profesional dalam kinerjanya.

1. Gaya Kepemimpinan

Nilai kepemimpinan (*leadership*) dalam organisasi memegang peranan sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Sutrisno (2010) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dalam memimpin, membimbing, dan memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam

menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi oleh Rivai dan Mulyadi (2013).

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Suharto (2012) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan menurut Widodo dalam Kharis (2010).

3. Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), Agung Kurniawan dalam Mayang Sari (2017). Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena didalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesionalisme dalam bekerja ini sudah dibutuhkan saat karyawan tersebut diterima didalam sebuah lembaga/organisasi/instansi. Sikap profesionalisme harus dimiliki seorang karyawan pada saat ia diterima di lembaga/organisasi/instansi tersebut. Sikap profesionalisme kerja ini juga harus ditunjukkan kepada konsumen yang membutuhkan jasanya, sehingga dibenak perusahaan akan melekat bahwa karyawan ini memberikan pelayanan dan performa yang baik bagi perusahaan.

Menurut Siagian dalam Marisa (2015) menyatakan profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Sedangkan menurut pendapat Anoraga dalam Merisa (2015) mengatakan bahwa profesionalisme merupakan tingkah laku, suatu tujuan, rangkaian kualitas yang manandai atau melukiskan coraknya suatu profesi.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Marisa Fajar (2015) kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut pendekatannya, jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiono (2015), metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivism. Didalam penelitiannya, data penelitian berupa angka analisis menggunakan statistic. Adapun objek dalam penelitian ini adalah karyawan atau supir dan tally pada PT. Perwira Adika Tria Batam yang beralamat di Jl. Tanah Mas, Sungai Panas, Batam.

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan Misbahudin dan Iqbal Hasan (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perwira Adika Tria Batam. Jumlah populasi penelitian ini adalah 30 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2016). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yang bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting jika peneliti melakukan penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel adalah teknik atau metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

B. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian dengan instrumen yang valid dan reliabel.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner yang diisikan oleh responden dan untuk melihat layak atau belum layaknya pertanyaan pada koesioner untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut. Ghazali (2011). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang teliti Menurut Sugiyono (2015) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur itu valid. Cara untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item dengan skor totalnya. korelasi skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila ternyata terdapat skor item yang tidak signifikan maka skor item tersebut tidak valid. Korelasi Bivariate Pearson adalah salah satu rumus yang digunakan untuk melakukan uji validitas data dengan SPSS.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

b. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan metode analisis dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu diuji apakah model tersebut memenuhi asumsi klasik atau bukan. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji *multikolinearitas* dan uji *heteroskedastisitas*. Mengingat data penelitian yang digunakan data primer dan sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji T dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu:

1) Uji Normalitas

Menurut Agung Edy Wibowo (2012), uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Kedua sisi kurva melebar sampai tak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai yang ekstrim atau biasanya jumlah data yang terlalu sedikit. Metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah analisis grafik normalitas atau histogram, grafik normal P Plot dan Scatter Plot.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Agung Edy Wibowo (2012), uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* Multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*variance inflation factor*) dan toleransinya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai tolerancemendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problemmultikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang dipakai dalam penelitian ini untuk menguji heterokedastisitas adalah grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y). Apabila titik-titik menyebar secara acak dan tersebut baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi

sehingga layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebas.

c. Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) yang dipersepsikan benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara terpisah atau parsial. Adapun hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

H_a : Variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial sebagai berikut ini:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (Simultan)

Menurut Agung Edy Wibowo (2012), Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu atau lebih variabel bebas dengan variabel lainnya secara simultan atau bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis, apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

H_a : Variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Agung Edy Wibowo (2012), analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan 43 variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai *range* antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Rumus persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y_i = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

C. Defenisi operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional variabel penelitian merupakan spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara nyata berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati oleh peneliti berdasarkan sifat yang didefinisikan dan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh penelitian lain. Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian terbagi mejadi dua yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen, akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel independen atau variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel ini sering disebut variabel stimulus, prediktor antecedent menurut Sugiyono (2015). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai.

b. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen menurut Sugiyono (2015). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), yaitu:

a. Gaya kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan (X_1) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik, adapun yang menjadi indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab, Kemampuan Mengendalikan Emosional.

b. Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan penerapan anggaran berbasis kinerja. Variabel ini membuktikan apakah SDM yang terkait dalam penyusunan dan penerapan anggaran berbasis kinerja telah dilakukan pengembangan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Adapun indikator Kualitas SDM adalah sebagai berikut: Tingkat Pendidikan, Tingkat Kesehatan, Pendapatan

c. Profesionalisme (X_3)

Profesionalisme (*professionalism*) yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruangan kerja. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual. Adapun indikator Profesionalisme adalah sebagai berikut : Kemampuan, Kualitas, Saran dan Prasaran, Jumlah SDM, Keahlian
d.Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014), Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun yang menjadi indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Produktivitas, Ketepatan Waktu, Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, Menghargai Waktu, Efektivitas Kerja, Pengetahuan, Kemandirian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

2. Analisa Data

a. Validitas dan Relibilitas Instrumen

Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian dengan instrumen yang valid dan reliabel.

1) Validitas Instrumen

Dari hasil pengujian SPSS berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Item pernyataan 1.1 diperoleh $r_{Hitung} 0,715 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel gaya kepemimpinan adalah valid.
2. Item pernyataan 1.2 diperoleh $r_{Hitung} 0,877 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel gaya kepemimpinan adalah valid.
3. Item pernyataan 1.3 diperoleh $r_{Hitung} 0,850 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel gaya kepemimpinan adalah valid.
4. Item pernyataan 1.4 diperoleh $r_{Hitung} 0,703 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel gaya kepemimpinan adalah valid.
5. Item pernyataan 1.5 diperoleh $r_{Hitung} 0,749 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel gaya kepemimpinan adalah valid.

hasil uji validitas untuk variabel kualitas SDM adalah sebagai berikut:

1. Item pernyataan 1.1 diperoleh $r_{Hitung} 0,739 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel kualitas SDM adalah valid.
2. Item pernyataan 1.2 diperoleh $r_{Hitung} 0,701 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel kualitas SDM adalah valid.
3. Item pernyataan 1.3 diperoleh $r_{Hitung} 0,838 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel kualitas SDM adalah valid.
4. Item pernyataan 1.4 diperoleh $r_{Hitung} 0,781 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel kualitas SDM adalah valid.

5. Item pernyataan 1.5 diperoleh $r_{Hitung} 0.727 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel kualitas SDM adalah valid.

hasil uji validitas untuk variabel profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Item pernyataan 1.1 diperoleh $r_{Hitung} 0,745 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel profesionalisme adalah valid.
2. Item pernyataan 1.2 diperoleh $r_{Hitung} 0,756 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel profesionalisme adalah valid.
3. Item pernyataan 1.3 diperoleh $r_{Hitung} 0,894 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel profesionalisme adalah valid.
4. Item pernyataan 1.4 diperoleh $r_{Hitung} 0,720 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel profesionalisme adalah valid.
5. Item pernyataan 1.5 diperoleh $r_{Hitung} 0.628 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel profesionalisme adalah valid.

hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Item pernyataan 1.1 diperoleh $r_{Hitung} 0,701 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel Kinerja Karyawan adalah valid.
2. Item pernyataan 1.2 diperoleh $r_{Hitung} 0,686 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel Kinerja Karyawan adalah valid.
3. Item pernyataan 1.3 diperoleh $r_{Hitung} 0,807 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel Kinerja Karyawan adalah valid.
4. Item pernyataan 1.4 diperoleh $r_{Hitung} 0,682 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel Kinerja Karyawan adalah valid.
5. Item pernyataan 1.5 diperoleh $r_{Hitung} 0,772 > r_{Tabel} 0,361$. Maka dinyatakan variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

2) Realibilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien realibilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2015). Berikut hasil pengujian uji realibilitas melalui aplikasi SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian pada masing-masing variabel gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, profesionalisme *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan *reliabel*.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari 3, yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal sebagai salah satu syarat analisis data dengan statistik parametris yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Wibowo (2012), dalam penelitian ini data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Wibowo, 2012). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi

multikolinieritas. bahwa nilai *tolerance* untuk variabel X1, X2, dan X3 masing-masing sebesar 0,696, 0.688, dan 0.982 dan nilai VIF untuk variabel X1, X2 dan X3 masing-masing sebesar 1,438, 1,453 dan 1,081 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 VIF nya lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3) Uji Heroskedastistas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan 2013). Metode yang dipakai dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas adalah grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y). Apabila titik-titik menyebar secara acak dan tersebut baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebas. Berdasarkan dilakukan pengujian uji heteroskedastisitas Hasil dari penelitian menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tersebut baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga layak dipakai untuk penelitian selanjutnya.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), kualitas sumber daya manusia (X_2) dan profesionalisme (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian SPSS persamaan regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

rumus persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah: $Y_i = 49.792 + -0,671X_1 + -0,114X_2 + 0,298X_3 + e$

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 49.792 ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2), dan profesionalisme (X_3) nilai adalah nol, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 49.792.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,671, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan nilai Kinerja karyawan sebesar -0,671. Koefisien variabel bernilai negatif artinya tidak terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y)
3. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,114, berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Kualitas SDM akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar -0,114. Koefisien variabel bernilai negative artinya tidak terdapat hubungan negative antara Kualitas SDM (X_2) dengan kinerja karyawan (Y)

4. Variabel profesionalisme (X_3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,298 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Penempatan pegawai akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,298. Koefisien variabel bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara profesionalisme (X_3) dengan kinerja karyawan (Y), artinya semakin meningkat nilai profesionalisme (X_3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) yang dipersepsikan benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara terpisah atau parsial.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil uji t parsial yaitu nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung ($6,931$) $>$ dari f tabel ($1,703$), sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini H_4 (hipotesis 4) diterima yang artinya menunjukkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perwira Adika Tria.

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu atau lebih variabel bebas dengan variabel lainnya secara simultan atau bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis, apakah variabel gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Variabel - variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

H_a : Variabel - variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan hasil uji F diperoleh tingkat signifikansi lebih besar dari standard signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 atau 5% dan perbandingan antara f hitung dengan f table, dimana f hitung sebesar 1,649 lebih besar dari f tabel sebesar 1,703. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh dan kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perwira Adika Tria

Uji Koefisien Determinasi

Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai *range* antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan *model summary*. Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo, 2012). Pada tabel 4.18 dibawah ini menunjukkan hasil pengujian SPSS koefisien determinasi.

Hasil menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,63 artinya korelasi antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dalam model regresi sebesar 63,3% dari kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3). Sisanya 36,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di PT. Perwira Adika Tria.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai signifikan $0,037 < 0,05$ dan t hitung $(-1,534) < t$ tabel $(1,703)$, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perwira Adika Tria.

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM (X_1) menunjukkan nilai signifikan $0,087 < 0,05$ dan t hitung $(-1,781) < t$ tabel $(1,703)$, menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perwira Adika Tria.

3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme (X_3) menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $(-0,176) < t$ tabel $(1,703)$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti H_2 (hipotesis 3) diterima yang artinya bahwa variabel profesionalisme (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perwira Adika Tria.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kualitas SDM dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.17 menunjukkan hasil uji F yaitu nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,202 > 0,05$ dan nilai F hitung $(1,649)$ lebih

kecil dari F tabel (1,703), sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini H_4 (hipotesis 4) diterima yang artinya menunjukkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perwira Adika Tria nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,78.3 artinya korelasi antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dalam model regresi sebesar 63,3% dari kinerja pegawai dapat dipengaruhi variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), kualitas SDM (X_2) dan profesionalisme (X_3) Sisanya 36.7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai signifikan $0,037 < 0,05$ dan t hitung $(-1,534) < t$ tabel (1,703), menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perwira Adika Tria. Hal ini menunjukkan hipotesis 1 penelitian ditolak.
2. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) menunjukkan nilai signifikan $0,087 < 0,05$ dan t hitung $(-1,781) < t$ tabel (1,703), menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perwira Adika Tria. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 penelitian ditolak.
3. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme (X_3) menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $(-0,176) < t$ tabel (1,703), sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti H_2 (hipotesis 3) diterima yang artinya bahwa variabel profesionalisme (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perwira Adika Tria. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 penelitian diterima.
4. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil uji F yaitu nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,202 > 0,05$ dan nilai F hitung (1,649) lebih kecil dari F tabel (1,703), sehingga keputusan yang diambil hipotesis 4 diterima. Hasil ini H_4 (hipotesis 4) diterima yang artinya menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), kualitas sumber daya manusia (X_2) dan profesionalisme (X_3) secara bersama-sama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran atau rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan maupun untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat menjadi bahan pertimbangan untuk PT. Perwira Adika Tria dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan masalah gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan profesionalisme cukup berpengaruh, akan tetapi kualitas sumber daya manusia juga berpengaruh dengan kinerja karyawan, semua itu berjalan bagaimana karyawan menyikapi hal tersebut dengan kerja dan kinerja masing masing.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan profesionalisme.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan agar bisa menambah variabel, indikator, ruang lingkup maupun jumlah pernyataan kuesioner agar penelitian bisa lebih dikembangkan dan memberikan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Hafis Tanjung (2012). "Akutansi dan Manajemen" Pemerintah Daerah Bandung: Alfabeta.
- Afrizal. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif : "Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kuantitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Agung Edy Wibowo (2012). "Metode penelitian Sumber Daya Manusia Kinerja Karyawan", Edisi Kedua, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Aisyah, Merissa Fajar. (2015). "Pengaruh Kualitas SDM, Profesionalisme, & Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Surabaya.
- Amstrong Gary dan Philip Kotler. (2012) "Dasar-Dasar Kinerja". Jilid I, Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- Ardana, I Komang. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta
- Asriyana dan Yuliana. (2012). "Produktivitas Kinerja karyawan" Jakarta: Perusahaan Properti Jakarta Pusat.
- Eliza, Any. (2011). "Efisiensi Intellectual Capital dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan. Jurnal Akutansi dan Sumber Daya Manusia" Universitas Lampung.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Cetakan Ketujuh Belas Jakarta. Bumi Askara.
- Hersona. (2012). "Analisis pengaruh pengembangan SDM Terhadap Kinerja pegawai pada badan kepegawaian" daerah kabupaten karawang, jurnal manajemen vol 09 no 03.
- Ismail, Nanawi. (2013). "Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: Prenada Media Group. Hlm. 212.
- Izzaty, Nur Khairina. (2011). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja BLU Diponogoro". Semarang.
- Kharis, Abdul. (2010). "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT. Avia Avian". Surabaya.
- Mangkunegara. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Rosda.
- Mudayen. (2010). Jurnal. "Pengaruh Kinerja, Pengembangan Karier, Lingkungan dan Pengalaman terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja". Yogyakarta.
- Moehersono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ningsih. (2019). "Strategi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia I Persero Medan".
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. (2013). "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi". Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Roscahyo, Agung (2013). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Khodijah Disoarjo". Surabaya : Fakultas Ekonomi STIESIA.
- Sari, Mayang. (2017). "Pengaruh Profesionalisme Kerja & Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang". Palembang.
- Setiadi, Rulli. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Radix Hairat Bandung". Bandung.
- Sugiyono (2015). "Metode Penelitian Kombinasi" (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama" Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010). Hlm. 182.
- Siagian, P Sondang. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (2010). "Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya". Cetakan Kedua puluh. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulianita, Arini. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Siduarjo".