

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND TRAINING ON  
EMPLOYEE PRODUCTIVITY***

**Lisnawati\*<sup>1</sup>, Fitriliana<sup>2</sup>, Soraya Lestari<sup>3</sup>, Nuriza Dewi<sup>4</sup>**

Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Tibang Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh

\*Corresponding Author: [lisnawati@uui.ac.id](mailto:lisnawati@uui.ac.id)

**Abstrak**

Kepemimpinan dan pelatihan merupakan faktor penting untuk produktifitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Banda Aceh dengan sampel sebanyak 50 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Permasalahan yang akan diteliti adalah; (1) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Telkom Banda Aceh? (2) Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Telkom Banda Aceh? (3) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Telkom Banda Aceh?. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Telkom Akses Banda Aceh. Sedangkan kepemimpinan juga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Telkom Akses Banda Aceh. Secara simultan antara variabel kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Telkom Akses Banda Aceh.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Pelatihan, Produktifitas Kerja Karyawan

**Abstract**

*Leadership and training are important factors for employee work productivity. This research aims to determine the effect of leadership and training on employee work productivity. The population in this study were all employees of PT. Telkom Banda Aceh with a sample of 50 employees. Research data was collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. The data analysis technique is multiple linear regression. The problems to be studied are; (1) What is the influence of leadership on employee work productivity at PT. Telkom Banda Aceh? (2) What is the influence of training on employee work productivity at PT. Telkom Banda Aceh? (3) What is the influence of leadership and training on employee work productivity at PT. Telkom Banda Aceh?. The research results show that the training variable partially influences employee work productivity at Telkom Access Banda Aceh. Meanwhile, leadership has no effect on employee work productivity at Telkom Access Banda Aceh. Simultaneously, leadership and training variables influence employee work productivity at Telkom Access Banda Aceh.*

**Keywords:** Leadership, Training, Employee Productivity

## **PENDAHULUAN**

PT. Telkom merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia, PT. Telkom selalu berusaha menghasilkan karyawan yang handal dan kompeten dalam menyelesaikan perkerjaan. Untuk itu, perusahaan melakukan berbagai observasi terhadap karyawannya untuk membuat seorang karyawan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor kepemimpinan dan pelatihan yang berdampak pada produktifitas kerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menjadi bagian terpenting dalam sebuah organisasi atau pun perusahaan yang memang membutuhkan SDM yang berkualitas untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2013). Hubungan yang saling menguntungkan antar perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bagi organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Rivai, 2012).

Dalam usaha meningkatkannya, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui Pendidikan dan pelatihan. Kesadaran akan pentingnya pelatihan bagi karyawan untuk dapat mengikuti perubahan teknologi yang akan dipakai pada perusahaan, mendorong peran pelatihan menjadi semakin penting. Pelatihan ini merupakan sebuah investasi yang diberikan kepada karyawan untuk menjadi anggota organisasi yang kompeten (Jauhar & Subekhi, 2012). Pelatihan biasanya berupa penyediaan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan menjadi lebih baik lagi. Kegiatan pengembangan memiliki fokus jangka panjang pada mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan, juga meningkatkan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka pada saat ini. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Habibullah dan Relawan (2017) mengemukakan bahwa produktifitas merupakan cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja hari kemarin, dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini. Berdasarkan sikap mental ini maka setiap karyawan akan terdorong menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka, tetapi kritis terhadap ide ide baru dan perubahan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Produktifitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam kaitannya mengembangkan dan mempertahankan kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Mathis (2015) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukur dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal terkait dan yang di perlukan untuk pekerjaan nanti.

Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan

adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja”.

Menurut Ratnaningsih (2013) “Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan”.

Produktivitas karyawan adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya di segala bidang. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sitajak, 2016). Kepemimpinan yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya (Wijonarko, 2014).

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan. Konsep pemasaran adalah sebuah upaya pemasaran terkoordinasi yang berfokus pada pasar dan berorientasi pada pelanggan dengan tujuan memberikan kepuasan pada pelanggan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi (Nurdiansyah, 2016). Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Knicki dan Kreitner, 2014).

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. Terdapat empat jenis pelatihan, sebagai berikut: pelatihan induksi, pelatihan pekerjaan, pelatihan untuk promosi, pelatihan penyegaran, pelatihan untuk pengembangan manajerial (Bayuaji, 2015).

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan

untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumberdaya manusia merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (*Training and development*), pengembangan karir (*career development*), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (*organization development*) (Priansa, 2014).

## **METODE PENELITIAN**

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Dimana:

Y	= Produktifitas Kerja Karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> -b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Kepemimpinan
X <sub>2</sub>	= Pelatihan
e	= Standard error

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas. Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

### **Uji Validitas**

Untuk mengukur tingkat validitas data dapat dinyatakan valid jika pernyataan bisa membuktikan dari yang diukuranya tersebut. Uji signifikansinya menentukan layaknya ataupun tidak item yang bertaraf signifikansinya 0,05 dan perolehan koefisien korelasinya > 0,30 maka item tergolong valid (Sugiyono, 2018).

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan melalui konsistensi internal, yakni menelusuri instrumen cukup sekali, menelusuri perolehan yang didapatkan dengan memakai teknik tertentu. Biasanya pengujian ini menggunakan batas tertentu yakni 0,6. Suatu data dikatakan kurang baik jika reabilitasnya < 0,6, sementara bisa diterima jika reabilitasnya 0,7 dan dikatakan baik jika reabilitasnya ≥ 0,8 (Sanusi, 2017).

### **Pengujian Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas Data**

Untuk mengamati tingkatan normalnya data didalam model penelitian. Hasil tersebut bisa memakai *Kolmogrov Smirnov* (Sanusi, 2017). Pada uji normalitasnya ada duatahapan didalam menelusuri residual terdistribusi normal, dengan uji statistic kolmogrofnya. Keterangannya :

- 1) Signya > 0,05 dinyatakan instrument tersebar normal
- 2) Signya < 0,05 dinyatakan instrument tidak tersebar normal

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya kaitan antar variabel bebas atau tidak. Baiknya model yakni tidak berkolerasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018).

Ukuran yang digunakan pada uji multikolinearitas yaitu:

- 1) Jika  $VIFnya < 0,10$  dikatakan tidak terdapat multikolinearitas
- 2) Jika  $VIFnya > 0,10$  terdapat multikolinearitas

### **Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui variabel pengganggu dari variabel bebas berkorelasi atau tidak. Penelitian ini memakai metode uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dalam arti mengkolerasikannya dengan hasil regresi dengan keseluruhan variabel bebas (Ghozali, 2018).

### **Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji apakah berpengaruh variabel terikat (variabel independen) dan variabel bebas (variabel dependen). Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

- 1) Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok  $H_0 =$  berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2$ , dengan  $Y$   $H_1 =$  berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2$ , dengan  $Y$
- 2) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
- 3) Membandingkan tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria :
  - a. Nilai signifikan  $t < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Kualitas Informasi dan Kepercayaan) terhadap variabel terikat (Keputusan Pembelian) secara terpisah ataupun bersama-sama. Kriteria pengujiannya adalah:

$H_{01}$  : Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan

$H_{a1}$  : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan

$H_{02}$  : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan

$H_{a2}$  : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1)  $H_0$  diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  pada  $\alpha = 5\%$
- 2)  $H_a$  ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **Uji Simultan (Uji F)**

Dalam pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas (variabel dependen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (variabel independen) (Sarwono, 2013).

Kriteria pengujiannya adalah:

$H_{03}$  : Kepemimpinan dan Pelatihan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

$H_{a3}$  : Kepemimpinan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{table}$  pada  $\geq 5\%$
- 2)  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{table}$  pada  $\leq 5\%$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Telkom Akses Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

**Tabel 1**  
**Pengaruh variabel bebas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Nama variabel	B	Std Error	t <sub>hitung</sub>	t <sub>table</sub>	Sig.
Konstanta	0,045	0,377	2,210	2,013	0,905
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,360	0,051	7,011	2,013	0,000
Pelatihan ( $X_2$ )	0,600	0,056	19,866	2,013	0,000

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,045 + 0,360X_1 + 0,600X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Koefisien Regresi ( $\beta$ )
  - a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,045 artinya bila mana Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Pelatihan ( $X_2$ ), dianggap konstan, maka Produktivitas Kerja Karyawan pada Telkom Banda Aceh, adalah sebesar 0,045 pada satuan skala likert
  - b. Koefisien regresi Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,360. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kepemimpinan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Telkom Banda Aceh sebesar 36% dengan asumsi variabel Pelatihan ( $X_2$ ) dianggap konstan.
  - c. Koefisien regresi Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,600. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Pelatihan secara relatif akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Telkom Banda Aceh sebesar 60% dengan asumsi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dianggap konstan

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel Pelatihan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Telkom Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 60%.

### 2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

**Tabel 2**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 <sup>a</sup>	,837	,827	,16971

Berdasarkan dari output diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,915 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,5%. Artinya faktor Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,827 artinya bahwa sebesar 82,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan pada Telkom Banda Aceh.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ). Sedangkan selebihnya sebesar 17,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel lainnya.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Telkom Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Bayuaji (2015) karena kepemimpinan yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel produktifitas kerja karyawan. Implikasi mengenai kepemimpinan bahwa saat ini dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan produktifitas kerja yang lebih efektif dan efisien untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Gunawan (2016) karena variabel pelatihan yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel produktifitas kerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan saat ini mampu meningkatkan produktifitas kerja seperti pelatihan kerja yang baik dengan dibekali berbagai ilmu pengetahuan baik itu *skill*, *knowledge*, dan *attitude* agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang handal dan kompeten.

## **REFERENSI**

A Dayyan, L Lisnawati, HM Safitri. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Training And Development Dan Shared Leadership Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Telkom Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*

Bayuaji, R. B. (2015). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya). Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang

Ghozali, Iman. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro. Yogyakarta

Gunawan, Gede Wedha Ardi. (2016). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pramusaji pada Food and Beverage Department di Prama Sanur Beach Bali.Denpasar. Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional

Habibullah, M. I. & Relawan, M (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Datalink Solution Jakarta) Influence Of Work Motivation On Employee Productivity. *e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3*

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

Jauhar, Mohammad, dan Subekhi, Akhmad. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prestasi Pustakaraya

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta

Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Ratnaningsih, N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. Skripsi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Sitanjak, Shinta. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrtik Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. E-Journal Administrasi Negara

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian dan Pengembangan: Research dan Development. Bandung: Alfabeta

Wijonarko, R.W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen. Skripsi Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta