



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. JAYA MULYA PLASTIK KAB.KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

MUNFAATI MUBAROHAH

NPM. 219.01.08.1213



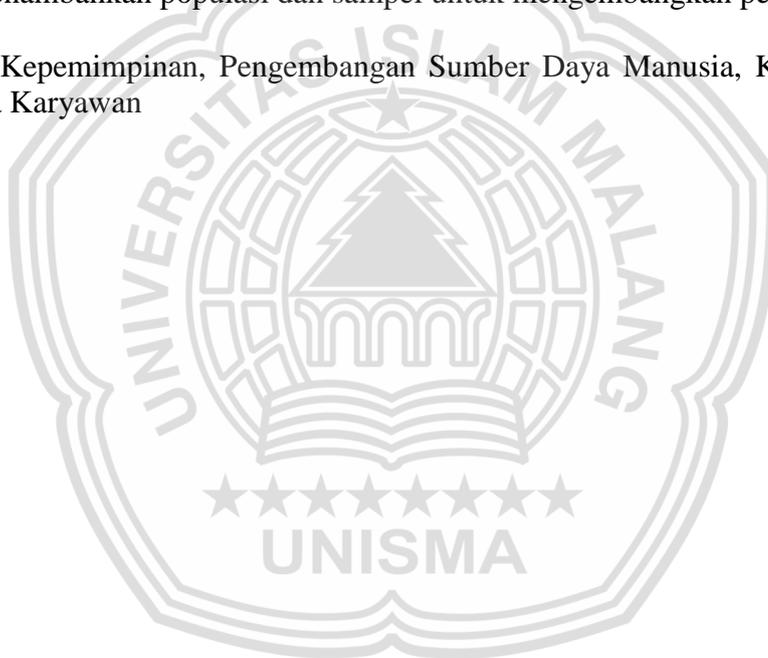
UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2023

## ABSTRAK

CV. Jaya Mulya Plastik adalah perusahaan di bidang daur ulang limbah plastik. Masalah dari penelitian ini adalah adanya permasalahan terkait kinerja karyawannya. Dalam hal ini, CV. Jaya Mulya plastik belum pernah menganalisis masalah terkait kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya Mulya Plastik. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Jaya Mulya Plastik. Metode pendekatan yang menggunakan teknik sampel jenuh yaitu purposive sampling yang merupakan teknik pengumpulan sampel dengan berdasarkan kriteria tertentu dengan menggunakan angket dan wawancara yang disebar 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan, Pengembangan Sumber daya Manusia dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan mengembangkan Variabel yang diteliti dan menambahkan populasi dan sampel untuk mengembangkan penelitian.

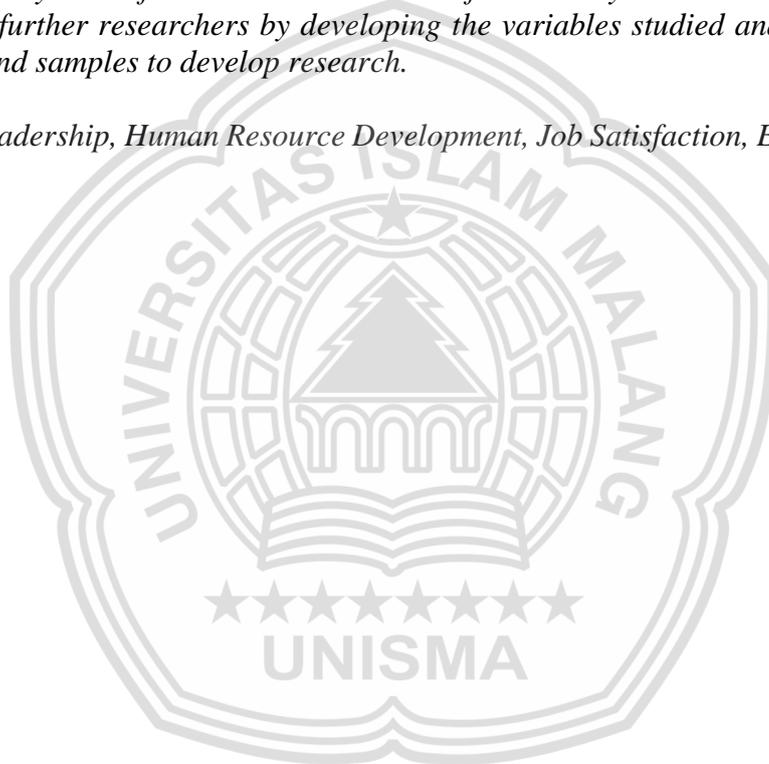
**Kata kunci:** Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



## ABSTRACT

*CV. Jaya Mulya Plastic is a company engaged in the recycling of plastic waste. The problem of this research is related to the performance of its employees. In this case, CV. Jaya Mulya Plastic has never analyzed problems related to the performance of its employees. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, human resource development, and job satisfaction on employee performance at CV. Jaya Mulya Plastics. The population in this study are employees of CV. Jaya Mulya Plastics. The approach method uses a sampling jenuh technique, namely purposive sampling which is a sample collection technique based on certain criteria using questionnaires and interviews distributed to 35 respondents. The results showed that partially Leadership, Human Resource Development and Job Satisfaction on Employee Performance have a significant effect on Employee Performance. The results of this study can be used as a reference for further researchers by developing the variables studied and adding populations and samples to develop research.*

**Keywords:** *Leadership, Human Resource Development, Job Satisfaction, Employee Performance*



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dalam arti kinerja tersebut sesuai dengan yang direncanakan sehingga mencapai hasil yang memuaskan guna tercapainya kinerja karyawan yang baik, karyawan dituntut memiliki sumber daya manusia berkualitas yang mampu menjalankan fungsi sebagai peralatan yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja organisasi sangat tergantung pada karyawan untuk menghasilkan hasil yang optimal, untuk memiliki kinerja yang baik karyawan harus memiliki keinginan yang besar untuk melakukan dan mengetahui kewajiban pekerjaannya.

Untuk mendukung pekerjaan yang berkualitas, Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Kapasitas karyawan tercermin dalam prestasi kerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu sumber modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan.

Kinerja sering dipahami sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang ditentukan untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal jika memiliki kinerja yang tinggi, Kinerja

karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja karyawan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, karena penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja seluruh perusahaan.

Salah satunya adalah memberikan semua karyawan kesempatan untuk mengejar karir yang baik, Pengembangan karir mempengaruhi keterlibatan organisasi dan kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil oleh sebuah organisasi untuk memastikan bahwa yang didalam organisasi memiliki kualifikasi keterampilan yang sesuai dengan pengalaman. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola karirnya dengan tepat agar kinerja karyawan tetap terjaga, karena karyawan juga didorong untuk selalu memberikan yang terbaik dan ketidakpuasan kerja yang berujung pada *underperformance* dapat dihindari.

Perusahaan yang cenderung menggunakan sistem kerja tim diperlukan pola kepemimpinan yang efektif hal tersebut juga sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam tim (Ambarwati,2018). Karena setiap pemimpin harus memiliki aspek kepribadian yang dapat mendukung usahanya untuk mencapai hubungan yang berkualitas dengan manusia. Keberhasilan sebuah perusahaan juga ditentukan oleh banyak hal, dan salah satunya adalah kepemimpinan dalam perusahaan.

Pemimpin dapat dinilai berhasil ketika seorang pemimpin bisa menjadi inisiator dan juga dapat memotivasi bawahan dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat merangsang tumbuh dan berkembangnya kinerja karyawan. Pemimpin memiliki kemampuan untuk

mempengaruhi Secara aktif membiarkan karyawan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan orientasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Agar karyawan dapat melaksanakan berbagai kegiatan dalam mewujudkan pencapaian sebuah organisasi dalam perusahaan seorang pimpinan yang mengambil keputusannya. Kepemimpinan yang lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019).

Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Rivaldo dkk,2020).

Sebuah sistem organisasi atau perusahaan, memiliki tujuan yang dapat diraih melalui sistem pelaksanaan pekerjaan tertentu, Tujuan-tujuan tersebut akan mudah dicapai dengan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya. Di dalam setiap perkembangannya, peran manusia sangat penting sebagai penentu jalannya organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. karena harus memiliki tanggung jawab dan kemampuan dalam menghadapi dinamika dan perubahan lingkungan kerja, agar terorganisir dengan baik perkembangan yang fokus pada sumber daya manusia agar bisa menjalankan fungsinya secara optimal, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Oleh karena itu, keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan etis pelaku perusahaan di semua tingkat pekerjaan sangat penting.

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2007:249), menyatakan bahwa: Kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah alat penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Selain itu, sumber daya manusia berada dalam posisi teratas yang berguna untuk mendorong perusahaan menyajikan norma-norma perilaku, nilai-nilai, dan keyakinan sebagai sarana penting dalam meningkatkan kinerjanya (Ambarwati,2018). Tujuan organisasi tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan, terlepas dari kecanggihan alat, mesin, dll. Demikian pula dengan adanya sumber daya manusia yang andal, keberadaan alat, mesin, dan lain sebagainya juga tidak dapat berfungsi secara optimal tanpa peran manusia sebagai aktor penggerak. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus selalu melakukan kontrol terhadap karyawan untuk berkinerja dengan optimal dalam bekerja. Sebuah perusahaan akan tercapai tujuannya jika seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mengendalikan.

Organisasi yang mengutamakan efisiensi dan efektivitas hasil berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan efektif mulai dari rekrutmen hingga penempatan melalui proses perencanaan yang matang. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja masing-masing individu yang diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) tidak dapat dipertahankan terus menerus dalam jangka waktu yang lama. Untuk menjaga kualitas sumber daya manusia merupakan upaya pencapaian tujuan organisasi, dan misi organisasi selalu sejalan dengan misi pengembangan sumber daya

manusia di perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus unggul dalam apa yang mereka lakukan sehingga mereka dapat mencapai posisi yang lebih tinggi.

Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan perusahaan untuk memahami aspek psikologis yang mendasari pekerja di tempat kerja. Karyawan dan Organisasi adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memiliki peran kunci dalam mengelola siklus hidup perusahaan, Jika semangat kerja karyawan tinggi, maka operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang maksimal bagi perusahaan tersebut (Ambarwati,2018).

Seorang karyawan jika tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja, yang terkait dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan mencerminkan perilaku dan sikap terhadap pemimpinnya, Karyawan yang puas akan melakukan hal-hal positif dan membantu pemimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya jika karyawan tidak puas akan menimbulkan hal-hal negatif yang tidak dapat membantu pemimpinnya mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor terpenting untuk mencapai hasil kerja yang optimal, Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya tentunya ia akan berusaha sebaik mungkin dengan segala kemampuannya untuk menjalankan tugas pekerjaannya yang bisa membuat kinerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kinerja organisasi ditentukan oleh faktor karyawan, oleh karena itu untuk mengukur kinerja organisasi harus mengukur kinerja karyawan.

Karena saat ini, manusia sebagai pekerja adalah inti disetiap organisasi. Karyawan akan menentukan peran sumber daya lain dalam setiap proses yang ada dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah peran utama yang menggerakkan tata kelola perusahaan (Ambarwati,2018).

Kinerja karyawan CV. jaya mulya plastik mengalami permasalahan, Setelah melakukan Observasi secara langsung masalah kinerja karyawan yang dihadapi CV. Jaya Mulya Plastik selama ini antara lain: penyelesaian tugas oleh karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, timbulnya ketidakpuasan, karyawan kurang disiplin baik berdasarkan aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan terhadap peraturan jam kerja sehingga berakibat pada penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan efisiensi waktu terabaikan, pemahaman karyawan atas *job description* masih bervariasi sehingga penyelesaian tugas belum mencapai hasil yang optimal. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan maka dipandang perlu melakukan penelitian yang menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor peran kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan akan menimbulkan dan menghasilkan kinerja karyawan yang diharapkan.

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Mulya Plastik .

Berdasarkan latar belakang diatas dijelaskan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan berdasarkan kepemimpinan, pengembangan SDM dan kepuasan kerja di CV. jaya mulya plastik mengalami kendala terkait kinerja karyawan . Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

### 2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana deskripsi dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana deskripsi dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana deskripsi dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan ?

### 3.1 Tujuan dan Manfaat Penelitian

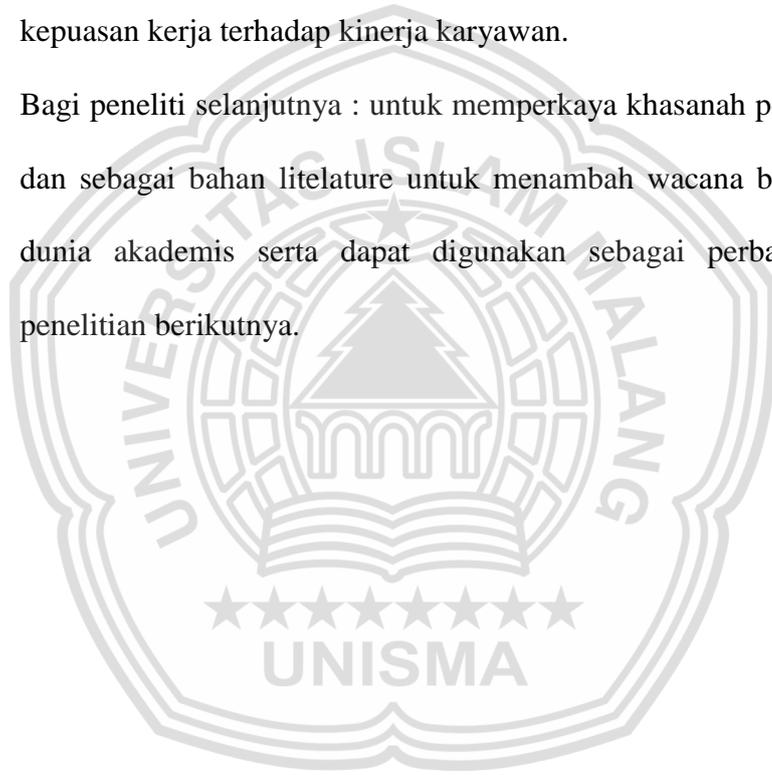
1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.1 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi perusahaan : sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal menambah pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan , pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya : untuk memperkaya khasanah penelitian dan sebagai bahan litelature untuk menambah wacana baru bagi dunia akademis serta dapat digunakan sebagai perbandingan penelitian berikutnya.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Bedasarkan hasil analisis dan pembahasan pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Simpulan deskripsi kepemimpinan, pengembangan SDM, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Mulya Plastik menjelaskan bahwa:
  - a. Kepemimpinan direfleksikan oleh indikator bersifat adil, menciptakan rasa aman, bersikap menghargai, mendukung tujuan, Sumber inspirasi
  - b. Pengembangan SDM direfleksikan oleh indikator rotasi unit kerja, latihan intruksi pekerjaan, pengarahan
  - c. Kepuasan kerja direfleksikan oleh indikator menyenangkan pekerjaannya, disiplin kerja, prestasi kerja
  - d. Kinerja karyawan direfleksikan oleh indikator kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama
2. Kepemimpinan direfleksikan oleh indikator bersifat adil, menciptakan rasa aman, bersikap menghargai, mendukung tujuan, Sumber inspirasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Mulya Plastik.
3. Pengembangan SDM direfleksikan oleh indikator rotasi unit kerja, latihan intruksi pekerjaan, pengarahan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Mulya Plastik.

4. Kepuasan kerja direfleksikan oleh indikator menyenangkan pekerjaannya, disiplin kerja, prestasi kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Mulya Plastik

## 5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a. meningkatkan jumlah responden karena dalam penelitian ini hanya menggunakan 35 responden, sehingga data yang diperoleh belum menggambarkan kondisi secara rinci yang menimbulkan meningkatnya kinerja karyawan.
- b. hanya menganalisis variabel kepemimpinan, pengembangan SDM, dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan pada CV. Jaya Mulya Plastik.
- c. Teknik pengumpulan data yang dilakukan hanya berupa kuesioner dan tidak menggunakan teknik wawancara mendalam karena keterbatasan peneliti, sehingga data yang didapatkan pada kuesioner hanya berupa jawaban dari opsi yang telah dibuat.

## 5.3 Saran

### 5.3.1 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
- b. Agar dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti insentif, komitmen organisasi dll.

- c. Menambah teknik pengumpulan data seperti wawancara agar mendapatkan informasi secara rinci dan hasil penelitian yang lebih baik.

### 5.3.2 Saran Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran sebagai pertimbangan dalam meningkatkan perusahaan untuk memperhatikan faktor dari kepemimpinan bahwa pernyataan pemimpin perusahaan memberikan rasa aman disaat karyawan hadapi segala permasalahan dipersepsikan terendah. Oleh karena itu disarankan kepada pemimpin untuk memberikan rasa aman terhadap karyawan disetiap permasalahan yang ada di perusahaan, agar kinerja karyawan semakin meningkat.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran sebagai pertimbangan dalam meningkatkan perusahaan untuk memperhatikan faktor dari pengembangan sumber daya manusia bahwa pernyataan adanya pelatihan pengolahan limbah plastik dalam meningkatkan pekerjaan karyawan dipersepsikan terendah. Oleh karena itu agar perusahaan memberikan fasilitas berupa pelatihan pengolahan limbah plastik untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran sebagai pertimbangan dalam meningkatkan perusahaan untuk memperhatikan faktor dari kepuasan kerja bahwa pernyataan sebagai karyawan saya berusaha

mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan dipersepsikan terendah. Oleh karena itu disarankan bagi para karyawan agar selalu mematuhi peraturan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *BISMA: Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 101–111.
- Anwar, Sanusi. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Ayu Ambarawati.(2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat 195–214.
- Bangun, Wilson . 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Jakarta: PT Erlangga.
- Brury, M. (2016). *The Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at the Sorong SAR Office. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–16.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. International Education Studies*, 9(1), 131–140.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P Malayu (2009). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan Ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2004, ManajemenSumberDayaManusia, Edisi III, STIE YKPN,

Yogyakarta

Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.

Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>

Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Muafi, M., & Azim, M. 2019. *The Effect Of Servant Leadership, Organizational Culture In Employee Performance Mediated By Job Satisfaction ( Study Case Of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen)*. *Proceedings on Engineering Sciences*. <https://doi.org/10.24874/pes01.02.014>

Mudrajad Kuncoro (2007), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga Jakarta

Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Nurhaliza, I., Mayvita, P. A., Islam, U., Muhammad, K., & Banjarmasin, B. (n.d.). *MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN ID EXPRESS KOTA BANJARMASIN*. 4.

Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>

Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia* (1st ed.). PT Refika Aditama.

Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business* (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.

Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan *Effect of Leadership, Organizational Culture and Work Environment and Job Satisfaction on the Performance of Emloyee. JurnalBorneo Administrator, 13*(1), 57–72.

Ulfa, R., & Ulfa, R. (n.d.). *Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan*. 6115, 342–351.

Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka