

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA ANGGOTA POLISI UDARA PADA
DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA PONDOK CABE
TANGERANG BANTEN**

Oleh : **Joko Budiraharjo*** dan **Shinta Eria Revina**

ABSTRACT

Performance within the scope of the organization is the work that has been achieved by an organization in carrying out a job that can be evaluated for its level of performance. The success or failure of the goals and ideals in the organization depends on how the performance process is carried out. The objectives of this research are: 1) For the leadership style at the Directorate of Air Police Pondok Cabe Tangerang; 2) To determine the productivity of air police work at the Directorate of Air Police Pondok Cabe Tangerang; 3) To determine the effect of leadership style on the work productivity of air police officers at the Pondok Cabe Air Police Directorate, Tangerang. This research has a quantitative approach. The population in this study were members of the Air Police at the Air Police Directorate of Pondok Cabe Tangerang, amounting to 193 members. In this study, the sampling technique used is the Slovin formula. With the Slovin formula technique, a sample of 66 Air Police members at the Pondok Cabe Air Police Directorate, Tangerang. The results of this study indicate that: 1) the application of leadership style at the Air Police Directorate Pondok Cabe Tangerang is good with an overall average score of 3.41; 2) The work productivity of Air Police Members at the Pondok Cabe Tangerang Air Police Directorate is good with an overall average score of 3,671; 3) the influence of leadership style on the work productivity of Air Police members at the Air Police Directorate Pondok Cabe Tangerang is $r_{xy} = 0.646$ with a Coefficient of Determination of 41.7%; Keywords: Leadership Style, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja.

Produktivitas kerja anggota dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi

organisasi maupun bagi anggotanya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja anggota yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014).

Suatu organisasi pada dasarnya dapat dianggap sebagai suatu keseluruhan yang terintegrasi, atau suatu organisme sosial yang didalamnya terdapat kesinambungan kegiatan dan proses yang konstan melakukan adaptasi terhadap perubahan. Bahwa organisasi itu sebagai pola hubungan antar manusia yang diikuti sertakan dalam aktivitas dimana satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu. Produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Produktivitas ditunjukkan oleh perilakunya sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya, bahwa motivasi kerja sering diwujudkan oleh produktivitas setiap individu yang terlibat didalamnya. Sebagai manusia, tenaga kerja mempunyai watak, temperamen serta karakter yang berbeda-beda, sehingga memberikan reaksi terhadap permasalahan dan lingkungan kerja mereka, hal ini merupakan masalah yang rumit dan paling untuk diperkirakan karena sebagai tenaga kerja mereka mempunyai latar belakang dengan bermacam-macam perbedaan seperti tingkat pendidikan, pengalaman, budaya, nilai dan tujuan hidup yang akan memberikan suasana kehidupan kerja yang beragam.

Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe Tangerang mempunyai tugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dari kenyataan yang ada dilapangan tampaknya produktivitas kerja polisis udara pada Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe Tangerang kurang begitu optimal. Masih sering dijumpai adanya anggota yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya dengan alasan yang sering dibuat-buat, kurang menerima atau mengikuti anjuran dari pimpinan demi kepentingan bersama organisasi, anggota datang di kantor hanya untuk bekerja saja dan kurang berkomunikasi dengan sesama anggota, tidak mau terlibat dengan aktivitas organisasional, kurang termotivasi untuk menambah wawasan dan peningkatan profesionalisme, cara melayani user yang belum mencerminkan pelayanan yang efektif, bersifat monoton.

Selain itu, beberapa hal yang masih tampak dan tidak menggambarkan produktivitas kerja kurang optimal seperti dalam komunikasi masih kurangnya kemampuan pemimpin dalam menyampaikan komunikasi, masih terdapat komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan bawahan, dalam berkomunikasi pemimpin masih kurang memperhatikan perubahan sikap bawahannya, masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap hubungannya dengan bawahan pada saat berkomunikasi.

Produktivitas kerja pegawai menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan produktivitas organisasi itu sendiri ditentukan oleh produktivitas setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Pegawai sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan gaya kepemimpinan yang baik sehingga memacu semangat kerja pegawainya.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, beberapa fenomena masalah yang dijumpai pada instansi ini, yakni di satu sisi, pimpinan belum menampakkan efektivitas kepemimpinannya dalam memberikan motivasi kepada anggota. Hal ini dapat dicermati masih adanya perilaku pimpinan yang bersifat otoriter dalam memberikan perintah, kurang melibatkan anggota dalam suatu pengambilan keputusan, masih sering terlihat kurang adil terhadap sesama anggota dan masih terasa kental unsur like and dislike, kurang memperhatikan masalah reward dan prestasi anggota.

Sebagai seorang pimpinan, haruslah memiliki kepekaan yang tinggi kepada bawahannya, oleh karenanya pimpinan harus memiliki empati dan membangun suasana kerja yang nyaman di tempat kerja. Pimpinan juga haruslah dapat mencoba menjembatani pengguna hati dan perasaan pegawai yang bermasalah dengan kepentingan perusahaan, dengan kata lain pimpinan mengajak pegawainya untuk dapat memilah dan memilih antara urusan pekerjaan dengan urusan pribadi. Sehingga, pimpinan itu dapat menghindari dari terbawanya perilaku emosional para pegawai.

Maju tidaknya suatu organisasi tergantung dari pemimpinnya itu sendiri karena pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk memutuskan tindakan-tindakan apa yang akan paling baik untuk menolong mencapai tujuan-tujuan kelompok itu, sehingga gaya kepemimpinannya sangat dibutuhkan, karena setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan dalam mengarahkan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinannya merupakan suatu proses di mana seorang individu mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk bersama-sama mencapai tujuan suatu organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk memilih judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Polisi Udara pada Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe Tangerang”

KAJIAN LITERATUR

A. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki cara/gaya/tipe yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku pemimpin merupakan hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar menjadi pemimpin yang efektif. Nawawi (2011:15) menyatakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara”.

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan”.

Sedangkan Menurut Thoah (2013:49) bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat.

Kemudian menurut Robert House dalam Robbins dan Coutler yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2011:156), menyatakan bahwa: “Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Aspek gaya kepemimpinan menurut Syamsul Arifin (2012:62) adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang mengandung

kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan.

2. Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambing oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang permasalahan pribadi, permasalahan rumah tangga, dan permasalahan organisasi.
3. Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan pekerjaan.
4. Mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.
5. Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.

B. Produktivitas Kerja

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2014: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari *produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung*. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi *pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini* (Kusnendi, 2013:8.4).

Kosasih (2018) menyatakan *budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita,*

pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Muchdarsyah Sinungan (2015:64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
 - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b) Keaneka ragam tugas
 - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2013: 8.4).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Hasibuan (2014:105) menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Berikutnya, Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produksi yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya.

Kemudian, Nawawi (2012:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang

*dipergunakan sebagai masukan (*input*).*

Berdasarkan definisi-definisi para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

C. Kerangka Pemikiran

Gaya-gaya kepemimpinan yang dikenal dalam teori kontingensi adalah gaya intruksi, gaya konsultasi, gaya partisipasi, dan gaya delegasi. Penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menghasilkan motivasi yang bermuara kepada produktivitas dan efektivitas secara keseluruhan. Dalam konteks perusahaan, ada dua kunci peningkatan produktivitas karyawan, yaitu kapabilitas dan loyalitas. Kapabilitas atau kecakapan didukung oleh ilmu dan keterampilan, sedangkan loyalitas atau ketaatan didukung oleh motivasi dan integritas mereka pada institusi.

Gaya kepemimpinan yang terkait didalamnya adalah kepemimpinan dimana berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Masa kerja adalah lama seseorang bekerja, semakin lama karyawan bekerja semakin banyak pengalaman dan cenderung akan termotivasi dalam setiap pekerjaan jadi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian Muhammad Asdar (2018), Yana Setiawan (2010) dan Faizal Mulia (2016) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas masalah yang nantinya akan dibuktikan dalam pembahasan dan analisis bab-bab berikutnya. Dapat diduga bahwa akan terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas anggota Polisi Udara pada Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe Tangerang.

Selain itu penulis akan menggunakan hipotesis dengan rumus sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas anggota Polisi Udara pada Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe Tangerang.

H_a : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas anggota Polisi Udara

pada Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe Tangerang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara yang digunakan dalam sebuah penelitian untuk mencapai tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2011:3), “metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif data penelitian dianalisis secara eksak atau perhitungan statistik.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel dengan desain penelitian korelasional. Adapun yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan variabel terikat (Y) adalah produktivitas kerja.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah adalah Polisi Udara yang berjumlah 193 orang dengan sampel 66 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, yaitu sampel yang diambil pada saat penelitian berlangsung

Data yang sudah didapat kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 23 for Windows. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik deskriptif Analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan kondisi, karakteristik responden dan distribusi item masing-masing variabel data yang dikumpulkan, diedit dan ditabulasi dalam tabel, kemudian pembahasan data dalam angka prosentase.
2. Analisis Statistik Inferensial Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana.

A. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara sebuah variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja Anggota Polisi Udara pada Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe

Tangerang menunjukkan nilai $r = 0,646$ yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang kuat ($0,600 - 0,799$) dan r Square = $0,417$, menunjukkan bahwa $0,417$ atau $41,7\%$ produktivitas kerja Anggota Polisi Udara pada Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe Tangerang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan di lingkungan Polisi Udara pada Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe Tangerang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, atau dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan yang dibangun, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja Anggota Polisi Udara pada Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Asdar (2018), Yana Setiawan (2010) dan Faizal Mulia (2016) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maka akan semakin baik produktivitas kerja anggotanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,762 > 1,669$) yang berarti hipotesa diterima, yaitu bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja anggota Polisis Udara pada Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe Tangerang semakin tinggi variabel gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula variabel produktivitas kerja polisi udara
2. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas kerja sesuai perhitungan Koefisien Determinasi adalah sebesar $41,7\%$, sisanya sebesar $58,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di ukur oleh penulis.

B. Saran

1. Pimpinan Polisi Udara sebaiknya tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang demokratis agar hubungan antara pimpinan dengan bawahannya tetap terjalin dengan baik, sehingga bawahan merasa diperhatikan oleh pimpinannya di dalam melaksanakan pekerjaan

dan dapat memberikan semangat kerja lebih baik di dalam perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja anggotanya.

2. Sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan dan mencari sebab dari adanya perbedaan hasil kuesioner, sehingga hal ini dapat menjadi masukan yang berharga bagi pimpinan supaya dapat terus memahami keinginan para anggota tersebut yang pada akhirnya anggota dapat bekerja dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2010. *Psikologi Kerja*. Cetakan ke-5. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arifin. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Faizal Mulia. 2016. *Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Cianjur*. Jurnal ADHUM Vo. VI No. 1
- Hadari Nawawi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusnendi. 2013. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad Asdar. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Global Transportasi Makassar*. Sentralisasi Vol. 7 No. 1
- Nazir.Mohammad,Ph.D. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai V, Mulyadi D. 2011. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedermayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, H. 2010. *Manajemen Sumner Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, P.J. 2010. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta
- Sinambela, Litjan Poltak, dkk. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. 2010. *Metode Penelitian*, Jakarta: Tarsito.
- Sugiyono. 2010. *Metode Pendidikan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tanzeh, Ahmad dan Suyitno. 2011. *Dasar- dasar Penelitian*, Surabaya: Elkaf.
- Tjutju Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Yana Setiawan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olah Raga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat*. Manajerial Vol. 9 No. 17