

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PLN (Persero) Halmahera Utara

Mardoni Tawaris
Riane J. Pio
Ventje Tatimu

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Sam Ratulangi Manado
Email : mardonitawaris082@student.unsrat.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of leadership style on employee loyalty at PT PLN (PERSERO) North Halmahera Regency. This study uses quantitative methods using survey research. Data collection in this research is by using a questionnaire (questionnaire) in the form of a written statement. The sample used is 30 people who are employees of PT PLN (PERSERO) North Halmahera. By using the validity test and simple reliability test, it can be concluded that this research has a positive and significant effect on the influence of employee loyalty. Through the determination test and t test, it can be concluded that there is an influence of the leadership style applied by the leadership of PT PLN (Persero) North Halmahera on employee performance, this can be seen with a significance of $\alpha = 0.05$ with a test result of $t = 5.055$ and a significance < 0.05 ($0.000 < 0.05$), meaning that the hypothesis can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that leadership style has a direct positive effect on employee performance at PT. PLN (Persero) North Halmahera.*

Keywords: *Leadership Style, Employee Loyalty.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN (PERSERO) kabupaten Halmahera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan penelitian survey. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (kuesioner) berupa pernyataan tertulis. Sampel yang digunakan adalah 30 orang yang merupakan karyawan dari PT PLN (PERSERO) Halmahera Utara. Dengan menggunakan uji validitas dan uji realibility sederhana dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap dalam pengaruh loyalitas karyawan. Melalui uji determinasi dan uji t dapat di hasilkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT PLN (Persero) Halmahera Utara terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t=5,055$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,000<0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Halmahera Utara.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan.

Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti membutuhkan seorang pemimpin. Untuk memimpin suatu perusahaan, sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang ideal. Ciri dari seorang pemimpin cenderung memiliki dan menjadi contoh persyaratan kualitas yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Siagian, (2002). Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya. Kegagalan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan sangat tergantung kepada kemampuan pemimpin dalam mengatur dan

mengendalikan roda kepemimpinannya. Menurut Nawawi (2006) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pemikiran, perasaan, sikap, dan perilaku. Pemimpin mempunyai andil yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini menjadikan pemimpin peran kunci dalam memformulasikan strategi perusahaan, sehingga perannya akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu sangat berpengaruh besar terhadap loyalitas kerja anggota

(bawahnya), sebagaimana adair, john, (2008) melakukan kerja yang terlihat alami oleh cinta. Cinta dalam arti bukan dalam pengertian emosi yang kuat yang dirasakan sebuah keluarga konteks seks, tetapi lebih sebagai suatu bentuk energi positif dalam diri seseorang yang selalu aktif mencari kebaikan. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya dalam kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebaiknya seorang pemimpin harus bisa memahami sifat dan cara memotivasi para karyawannya, agar karyawannya mau melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya untuk dikerjakan sebaik-baiknya. Pemimpin juga perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Apabila loyalitas bekerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. pembangkitan loyalitas kerja merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan. Loyalitas membahas persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif kita harus berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan loyalitas tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi loyalitas karyawannya dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai. Salah satu organisasi terbesar yang ada di Indonesia yang berada dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Pembangkit Listrik Nasional (Persero) yang dimana dahulunya perusahaan umum ini telah beralih keperusahaan perseroan sejak tahun 1994. PT PLN (Persero) telah banyak dipimpin oleh orang-orang yang memiliki intelektual dan kredibilitas yang tidak diragukan lagi. Dengan gayanya yang sangat sederhana dan mudah dimengerti dan dapat menjadi inspirasi perubahan bagi seluruh pegawai PLN untuk menjadi yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan energi di Daerah dan seluruh Indonesia. PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam pengadaan listrik terhadap seluruh masyarakat Indonesia. PLN selalu dituntut untuk memberikan

yang terbaik bagi para pelanggannya, hal ini membuat posisi PLN sangat peka terhadap perlakuan pelanggan. Sehingga perusahaan dituntut untuk mempunyai kemampuan yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan agar mendapatkan loyalitas terhadap perusahaan. Ada pun rumusan masalah yaitu apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Halmahera Utara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PT. PLN (PERSERO) Halmahera Utara.

Tinjauan Pustaka

Gaya kepemimpinan

Gaya atau style kepemimpinann banyak mempengaruhi keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya dengan demikian pemimpin hendaknya memilih gaya kepemimpinan atau cara memimpin yang efektif yang dapat diterima oleh semua pihak secara tegas atau bawahan menjalankan tugas dengan senang hati atas dasar keputusan bersama secara bulat/mufakat. Menurut Sutrisno (2014). Dalam menjalankan proses kepemipinan maka seorang pemimpin menggunakan gaya-gaya kepemimpinann tertentu. Gaya kepemimpinann adalah cara yang digunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Pengertian Loyalitas Karyawan

Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul tanpa adanya paksaan, tetapi timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu. Usaha yang dilakukan untuk menciptakan kesetiaan anggota lebih cenderung mempengaruhi sikap anggota. Sedangkan konsep loyalitas anggota lebih menekankan kepada perilaku pengabdianya. Reksomadiprjo, Sukanto dan T. Hani Handoko, Organisasi Perusahaan, (Yogyakarta: BPFE, edisi II, 1991). Sebelum kita berbicara lebih jauh mengenai loyalitas, terlebih dahulu kita harus tahu apa pengertian loyalitas. Loyalitas memiliki kata dasar loyal yang berasal dari bahasa Prancis kuno loial. Menurut Oxford Dictionary, pengertian loyalitas adalah the quality of being loyal dimana loyal didefinisikan sebagai giving or showing firm and constant support or allegiance to a person or

institution. Jika diartikan secara bebas, pengertian loyalitas menurut Oxford Dictionary adalah mutu dari sikap setia (loyal), sedangkan loyal didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan.

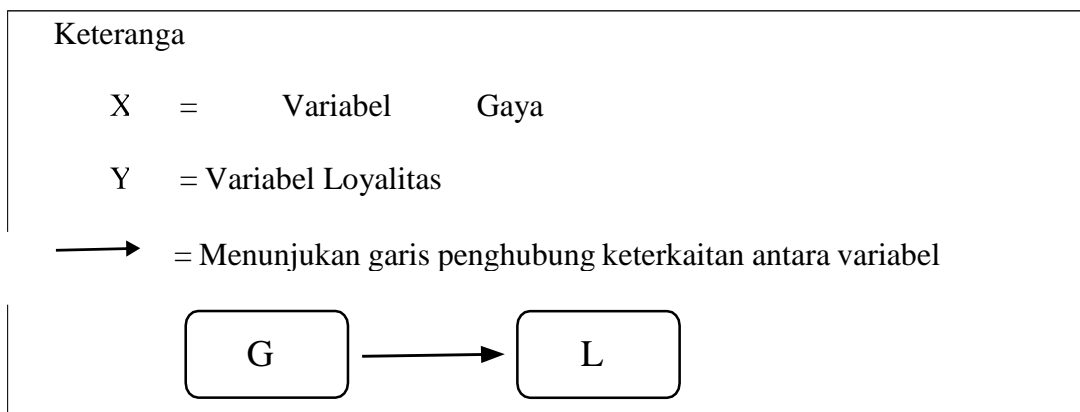
Aspek-Aspek Loyalitas Anggota

Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengukur loyalitas karyawan tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada seseorang anggota antara lain:

- Taat Pada Peraturan.
- Tanggung jawab pada organisasi.
- Kemauan untuk bekerja sama
- Rasa memiliki
- Hubungan antar pribadi
- Kesukaan terhadap pekerjaan
- Penyebab Turunnya Loyalitas Anggota
- Cara Mengatasi Penurunan Loyalitas Anggota

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Perumusan Hipotesis

Ho = Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan).

Ha = Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi sederhana, pengujian koefisien determinasi dan uji t yang diperoleh dari PT. PLN (PERSERO), berupa data yang didapat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder

Profil PT. PLN (Persero), Halmahera Utara, Visi dan Misi PT. PLN (Persero), Halmahera Utara dan Struktur Organisasi PT. PLN (Persero), Halmahera Utara. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atau hasil penelitian.

Berhubungan dengan judul yang dikemukakan, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini ingin menggambarkan sifat sesuatu dan melihat sebab akibat untuk mengukur hubungan antar variabel serta untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan

pada PT. PLN (PERSERO). Halmahera Utara.

Metode pengumpulan dilakukan juga melalui penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey, yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpulan data yang pokok yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan.

Adapun teknis analisis data yang terdiri dari Uji validitas, Uji realibility, Analisis Regresi sederhana, pengujian koefisien determinasi dan uji (t).

Hasil penelitian

Penelitian ini dilakukan di desa wosia, kecamatan tobeloh tengah, kabupaten Halmahera

utara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan Teknik analisis regresi sederhana. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Sebelum masuk ke hasil penelitian statistik, penelitian terlebih dahulu mencoba melakukan pengelolaan data untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari responden dalam penelitian apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Halmahera Utara.

Uji Validitas

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa semua item kuesioner variabel X dalam kuesioner ini bersifat valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji validitas variabel Gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari 9 pernyataan diperoleh dari nilai r_{hitung} (0,870) lebih besar dari r_{tabel} (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X) dalam penelitian ini dinyatakan "Valid". Sedangkan semua item variabel Y dalam kuesioner ini bersifat valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari variabel Loyalitas karyawan (Y) yang terdiri dari 7 pernyataan diperoleh dari nilai r_{hitung} (0,896) lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN (PERSERO) Halmahera Utara.

Uji reliability

Pada penelitian variabel X bahwa diperoleh hasil $0,947 > 0,60$ dari 9 item pernyataan maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan reliabel atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN (PERSERO) Halmahera Utara. Sedangkan variabel Y bahwa diperoleh hasil $0,929 > 0,60$ dari 7 item pernyataan maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan reliabel atau stabil dari waktu ke waktu, dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN (PERSERO) Halmahera Utara.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 23 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.247	.628		.394
	Total	.771	.016	.994	48.586

1	(Constant)	.247	.628		.394	.697
	Total	.771	.016	.994	48.586	.000

Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,247 + 0,771X + et$$

- Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa :
- Konstanta sebesar 247 jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap, maka Loyalitaskaryawan akan meningkat sebesar 247.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,771, dapat diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1% , maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,771%.
- Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan Loyalitas Karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 24. Koefisien Determinasion

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.988	.988	.697

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,994. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Gaya kepemimpinan (X) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Loyalitas karyawan yaitu 94,4%. Sedangkan 5,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji (t)

Tabel 25. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.247	.628		.394	.697
	Total	.771	.016	.994	48.586	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (X)

Intreprestasi :

Dan tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t^{hitung} sebesar $48.586 > t^{tabel}$ yaitu sebesar 0,361 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti hipotesis “Gaya Kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan” diterima. Jadi, teori menurut Kartini Kartono yaitu hampir tidak ada keraguan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan, setelah penulis melakukan penelitian pada PT. PLN (Peraero) Halmahera Utara yaitu benar dan dapat diterima.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Halmahera Utara. Data dalam penelitian ini juga diolah untuk mengetahui karakteristik dari responden – responden yang ada dalam penelitian ini, maka pembahasan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan

Dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang positif yang diterapkan oleh pimpinan PT PLN (Persero) Halmahera Utara terhadap loyalitas karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir tidak ada keraguan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan, setelah penulis melakukan penelitian pada PT. PLN (Peraero) Halmahera Utara yaitu benar dan dapat diterima.

Loyalitas karyawan

Dalam penelitian ini Loyalitas Karyawan akan meningkat apabila pemimpin memberikan ruang kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan. Sehingga karyawan akan terus termotivasi dan bekerja lebih optimal. Dengan demikian Loyalitas karyawan akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerjasama dengan baik terhadap bawahannya yaitu dengan memberi ruang bagi karyawannya untuk mengambil peran dalam mengambil suatu keputusan meskipun masih dalam

pengawasan pimpinan. PT. PLN (Persero) Halmahera Utara harus mampu mengembangkan dan mempertahankan Loyalitas karyawan yang sudah baik ini agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal.

PT. PLN (Persero) Halmahera Utara harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif lagi agar Loyalitas karyawan terus meningkat, dan kadar kerjasama antara pimpinan dan bawahan juga harus lebih di optimalkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal.

Berdasarkan penerlitan yang dilakukan oleh Marentek, R, J, Pio dan V. Tatimu. Dari hasil penelitiannya yaitu perhitungan diperoleh nilai koefisien Statistic 4.240 dan P sebesar 0.589 dengan T Value 0,000. Mengingat P, -- value < 0.01 ($\alpha=1\%$), mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua oleh Reki V, W. Areros, S. Sambul. Dari hasil penilaian p value sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti tingkat kegigihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,440 semakin tinggi tingkat kegigihan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Dan semakin rendah tingkat kegigihan semakin rendah pula kepuasan kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan dengan menggunakan analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada PT. PLN (Persero) Halmahera Utara. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap Loyalitas karyawan. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut:

Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT PLN (Persero) Halmahera Utara terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t=5,055$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Halmahera Utara.

Daftar Pustaka

Adair, John, 2008. *Kepemimpinan yang memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Babu q, Syamsu dan Djafri Novianty (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Gorontalo : Ideas., Hlm. 150.*
- Nawawi, H. Hadari, (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.*
- Pio, R.J., Nimran, U., Alhabsji, T. dan Hamid, D. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Jurnal DeReMa Vol. 10(1), 23-60.*
- Paramita Daniar Wijayanti Ratna, Noviansya Rizal dan Sulistyan Bahtiar Riza (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif. Jawa Timur : Widya Gama Press., hlm 210.*
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, (Yogyakarta: BPFE, edisi II, 1991)*
- Sutrisno (2014). *Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain.*
- Siagian, P. Sondang. (2002). *Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta.*
- Sugiono (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta. Hlm. 25.*
- Widhiastuti Hardani (2012). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia, Semarang : Semarang University Press., hlm 17*