

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS DWIPA MATRA CABANG NATAR LAMPUNG SELATAN

Mustiana Dewi Puspita<sup>(1)</sup>, Nelson<sup>(2)</sup>, Khairul Saleh<sup>(3)</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

*mustiana.dp@gmail.com, nelson@fe.saburai.ac.id, khairul.saleh@fe.saburai.ac.id*

**Abstrak.** Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya PT.TunasDwipa Matra merupakan salah satu dealer kendaraan bermotor roda dua merk Honda yang beralamat di jalan raya natar simpang batupuru Natar Lampung Selatan. Perusahaan ini memasarkan berbagai jenis motor Honda seperti : Honda Beat, Honda Scopi, Honda Vario, dan berbagai jenis merk lainnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Peneliti menentukan seluruh karyawan menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh dengan gaya kepemimpinan dan faktor lain diluar gaya kepemimpinan 37,5%. Hal ini menunjukkan hasil analisis dari t hitung yang diperoleh sebesar 9,494 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $n = 56$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai 1,671 dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan diperoleh hasil perhitungan hipotesis Dimana  $variable_{hitung} (9,494) > t_{tabel} (1,671)$  artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak maka kesimpulannya variable gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Perusahaan Tersebut.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Produktivitas.

### PENDAHULUAN

Pembangunan menuju era perekonomian terbuka pada masa sekarang memaksa pihak manajemen perusahaan untuk mempersiapkan segala sesuatunya sehingga mampu bersaing dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan peningkatan kemampuan perusahaan dapat ditempuh dengan terus menerus memperbaiki manajemen perusahaan sesuai dengan kemajuan dunia perekonomian nasional maupun perekonomian internasional. Dalam faktor produksi perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan salah satu faktor produksi tersebut adalah sumber daya manusia atau personalia.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia ini

menunjang organisasi atau perusahaan dengan bakat, karya, kreativitas, dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Bagaimanapun sempurna aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus diselaraskan dengan tujuan perusahaan melalui kepemimpinan dan bimbingan. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan hubungan dan tujuan individu dengan tujuan perusahaan menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini

menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan tidak efisien.

Melalui gaya kepemimpinannya seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja. Pengertian kepemimpinan menurut Wijaya Supardo (2006:4) Menyatakan bahwa : “Gaya kepemimpinan adalah, suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

Seorang pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya. Manajer dapat memelihara keseimbangan yang tinggi, keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif dimana dengan kepemimpinan dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berprestasi dalam tujuan bersama.

Peranan faktor manusia senantiasa memperhatikan keinginan dan kemampuan setiap karyawan. Setiap karyawan di dalam perusahaan harus senantiasa dipelihara dan dikembangkan kemampuannya untuk menumbuhkan kemauan dan kemampuan kerja karyawan adalah tugas pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengaktifkan motivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengertian produktivitas secara umum adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seseorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu

menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Hari kerja yang berlaku pada perusahaan ini adalah hari Senin sampai hari Sabtu. Sedangkan jam kerjanya dimulai dari pukul 08.00 WIB dan berakhir pukul 16.00 WIB dengan dikurangi waktu istirahat selama 1 jam. Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan adalah melalui penelitian terhadap prestasi kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran karyawan. Tingkat absensi karyawan merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.

Tabel Tingkat Absensi Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Tahun 2017

| No        | Bulan     | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Karyawan (Orang) | Jumlah Absensi Karyawan | Tingkat Absensi (%) |
|-----------|-----------|-------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|
| 1.        | Januari   | 25                | 59                      | 58                      | 3,93                |
| 2.        | Februari  | 24                | 58                      | 57                      | 4,09                |
| 3.        | Maret     | 25                | 60                      | 59                      | 3,93                |
| 4.        | April     | 26                | 60                      | 58                      | 3,71                |
| 5.        | Mei       | 24                | 58                      | 59                      | 4,23                |
| 6.        | Juni      | 26                | 61                      | 60                      | 3,78                |
| 7.        | Juli      | 24                | 59                      | 57                      | 4,02                |
| 8.        | Agustus   | 26                | 60                      | 59                      | 3,78                |
| 9.        | September | 25                | 59                      | 56                      | 3,79                |
| 10        | Oktober   | 26                | 57                      | 56                      | 3,77                |
| 11        | November  | 26                | 58                      | 57                      | 3,77                |
| 12        | Desember  | 26                | 56                      | 59                      | 4,05                |
| Rata-rata |           |                   |                         |                         | 3,90                |

Sumber: PT. Tunas Dwipa Matra Lampung Selatan, 2017

Tingkat absensi yang diperlihatkan tabel masih cukup tinggi, karena standar maksimum tingkat absensi yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 2%. Semakin tinggi tingkat absensi semakin besar kerugian yang diderita perusahaan. Pada bulan Februari tingkat absensi menunjukkan angka tertinggi, yaitu 4,09%. Apabila hal ini dibiarkan tentu akan mempengaruhi tingkat pencapaian target perusahaan.

Tabel Target pendapatan dan realisasi serta tingkat pencapaian target tahun 2016

| No  | Bulan     | Target Penjualan (Unit) | Realisasi Penjualan (Unit) | Tingkat pencapaian target dan realisasi (%) |
|-----|-----------|-------------------------|----------------------------|---|
| 1.  | Januari   | 100                     | 36                         | 36  |
| 2.  | Februari  | 100                     | 62                         | 62  |
| 3.  | Maret     | 100                     | 83                         | 83  |
| 4.  | April     | 100                     | 60                         | 60  |
| 5.  | Mei       | 100                     | 90                         | 90  |
| 6.  | Juni      | 100                     | 50                         | 50  |
| 7.  | Juli      | 100                     | 65                         | 65  |
| 8.  | Agustus   | 100                     | 57                         | 57  |
| 9.  | September | 100                     | 67                         | 67  |
| 10. | Oktober   | 100                     | 71                         | 71  |
| 11. | November  | 100                     | 50                         | 50  |
| 12. | Desember  | 100                     | 90                         | 90  |

Sumber:PT.Tunas Dwipa Matra Lampung Selatan,2016

Target pendapatan dan realisasi pencapaian target yang dicapai PT.Tunas Dwipa Matra dapat dilihat pada tabel ,dimana target yang dapat dicapai hanya pada bulan Mei dan bulan Desember.hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan masih rendah.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti tertarik untuk menulis penelitian ini dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan"**

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Manajemen

Perusahaan atau organisasi dapat maju dan berkembang bila mampu menjalankan kegiatan dengan manajemen yang baik.Peran manajemen sangat menentukan karena tidak hanya memperlihatkan satu faktor saja, tetapi seluruh faktor yang terdapat dalam perusahaan.

Menurut George R.Teryang dikutip oleh Onong Uchana Effendi defenisi manajemen adalah :

“Manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan : Perencanaan ,pengorganisasian, penggiatan, pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran –sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.”

Berdasarkan pengertian diatas ,maka dapat dikatakan bahwa manajemen adalah seni, ilmu ,dan proses untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain yang memerlukan tindakan-tindakan perencanaan,pengorganisasian ,penggiatan dan pengawasan agar mencapai sasaran yang telah ditentukan.

### Pengertian Manajemen Personalia

Manajemen personalia merupakan salah satu cabang ilmu dari manajemen yang secara khusus menitik beratkan perhatian pada faktor produksi tenaga kerja, yaitu bagaimana melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggiatan dan pengawasan tenaga kerja, sehingga dapat berdaya guna dan berhasil sesuai dengan harapan.Untuk memperjelas fungsi dari manajemen personalia, maka berikut ini uraian beberapa defenisi yaitu:

1. Menurut Melayu P.Hasibuan ,“Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan ,pengorganisasian,pengarahan dan pengendalian dari pengadaan ,pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan ,dengan maksud terwujudnya kesejahteraan perusahaan, individu karyawan, dan masyarakat”.
2. Menurut Dharma Agus ,“Manajemen personalia adalah suatu seni dan ilmu memperoleh,memejukan dan

memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus ada kegairahan kerja dari para pekerja”.

Manajemen personalia mempunyai dua sifat yaitu :

1. Fungsi garis adalah fungsi yang sangat penting dan menyumbangkan secara langsung pencapaian tujuan organisasi yang utama. dalam perusahaan industri, fungsi-fungsi yang biasa disebut dengan fungsi garis yaitu: produksi, pemasaran, dan keuangan.
2. Fungsi staf adalah fungsi yang tidak menyumbangkan secara langsung pencapaian tugas dasar, tetapi melakukan secara tidak langsung dengan membantu dan memberikan fasilitas kepada pelaksanaan fungsi garis.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Dalam penulisan ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Natar yang beralamat di jalan Raya Natar Simpang Batupuru Natar, Lampung Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai Agustus 2017.

### Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang diolah oleh peneliti yang diperoleh dengan cara melakukan survey penelitian dengan menggunakan populasi

2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari Dinas/Instansi/Perusahaan, sehingga data tersebut tidak perlu diolah oleh peneliti karena data sudah siap dipakai untuk proses penelitian.

Langkah-langkah pengumpulan data yang penulis lakukan dengan mengadakan penelitian lapangan, adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan :

1. Observasi, yaitu mengadakan survey atau pengamatan langsung ke lokasi penelitian.
2. Interview atau wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Barat.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mencatat dokumentasi yang relevan.
4. *Quisioner*, yaitu membuat pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.

### Sampel dan Populasi

Teknik Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Dwipa Matra yaitu sebanyak 56 karyawan. Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Dr. Suhersimi Arikunto apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek kurang dari 100, maka diambil semua (populasi) sedangkan apabila subjek lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, dari seluruh populasi yang ada. Jadi penelitian ini adalah teknik populasi karena jumlah subjek dalam penelitian ini yang

diambil penulis yaitu 56 orang dari keseluruhan jumlah karyawan.

**Metode Analisis Data**

Analisis kualitatif dilakukan dengan cara menganalisis data hasil penelitian berdasarkan konsep dan teori yang berhubungan dengan pembahasan dalam skripsi ini. Analisis ini digunakan dengan menjelaskan atau mendeskripsikan hasil perhitungan yang dilakukan dengan berdasar pada teori atau konsep yang digunakan.

Analisis kuantitatif dalam penelitian dilakukan dengan statistik menggunakan rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + bx$$

Untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas kerja karyawan ,keterangan rumus diatas adalah:

- Y =Produktivitas kerja karyawan
- a =Intercept constant
- b =Koefisien regresi yang berhubungan dengan variable X
- x = Gaya kepemimpinan partisipatif

Uji Hipotesis, Untuk mengujihipotesis ,terlebih dahulu dicari nilai  $t_{hitung}$  (*Student Test*),dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan membandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95%.Ketentuan yang dipakai dalam pengujianhipotesis ini terdiri dari: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% maka  $H_0$  ditolak, $H_1$  diterima.Berarti ada pengaruh signifikan

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% maka  $H_0$  diterima, $H_1$  ditolak.Berarti tidak ada pengaruh signifikan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Berdasarkan uji coba dari 10 quisioner gaya kepemimpinan dan 10 quisioner produktivitas, yang diuji cobakan diperoleh hasil validitas yang menyatakan 56 responden valid. Jumlah responden yang valid dipakai semua dengan memperhatikan kualitas dan isi instrument ada yang diperhatikan perbaikan tersebut dapat mempengaruhi.

Hasil uji validitas Quisioner variable X

Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1  | 34.2500                    | 24.773                         | .266                             | .753                             |
| X2  | 34.2857                    | 23.553                         | .444                             | .729                             |
| X3  | 34.4107                    | 23.628                         | .362                             | .740                             |
| X4  | 34.1250                    | 23.530                         | .375                             | .738                             |
| X5  | 33.8571                    | 23.616                         | .514                             | .723                             |
| X6  | 34.3393                    | 22.410                         | .502                             | .720                             |
| X7  | 34.2679                    | 21.509                         | .544                             | .712                             |
| X8  | 34.5179                    | 24.327                         | .238                             | .761                             |
| X9  | 34.6607                    | 23.101                         | .451                             | .727                             |
| X10 | 34.0893                    | 22.665                         | .503                             | .720                             |

Tabel reliability

| Reability statistic |            |
|---------------------|------------|
| Cronbach's alpha    | N of items |
| 753                 | 10         |

Sumber: Hasil olah data SPSS 16

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dengan 56 item diperoleh *Reliability Analysis Scale (alpha)* dengan *Cronbach Alpha* sebesar 0,753 >  $t_{tabel}$  0,265 dinyatakan valid.

Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1  | 32.8393                    | 28.465                         | .630                             | .745                             |
| Y2  | 32.8214                    | 29.786                         | .351                             | .777                             |
| Y3  | 33.3750                    | 29.220                         | .309                             | .787                             |
| Y4  | 33.2321                    | 29.200                         | .373                             | .775                             |
| Y5  | 33.3214                    | 29.422                         | .359                             | .777                             |
| Y6  | 33.0714                    | 29.813                         | .343                             | .778                             |
| Y7  | 32.6429                    | 29.616                         | .443                             | .765                             |
| Y8  | 32.8929                    | 27.152                         | .731                             | .731                             |
| Y9  | 32.8929                    | 27.770                         | .659                             | .740                             |
| Y10 | 32.6964                    | 29.888                         | .496                             | .761                             |

Hasil uji validitas Quisioner variable Y

Tabel Reabilitas

| Cronbach's alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .753             | 10         |

Sumber: Hasil olah data SPSS 16

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dengan 56 item diperoleh *Reliability Analysis scale (alpha)* dengan cronbach Alpha sebesar  $0,782 > r_{tabel} 0,265$  yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas yang baik..

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan cara menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan rumus.

Tabel uji T

| Model   | Unstandardized coefficients |           | Standardized coefficients | T     | Sig  |
|---------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|------|
|         | B                           | Std error | Beta                      |       |      |
| Contant | 2.974                       | 3.580     |                           | .831  | .410 |
| x       | .884                        | .093      | .791                      | 9.484 | .00  |

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  | 0 |
|--|--|--|--|--|---|

Sumber : Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan hasil output dengan membaca tabel hipotesis yang akan diangkat adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan

Ha :Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan.

Kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan sebaliknya. Untuk distribusi t yang digunakan mempunyai  $dk = (n-2)$  dan  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan analisis data diperoleh  $t_{hitung} = 9,494$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $n = 56$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai 1,671 Hasil tersebut berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,773 > 1,697$ , dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha , sehingga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan diperoleh hasil perhitungan hipotesis Dimana  $t_{hitung} (9,494) > t_{tabel} (1,671)$  artinya Ha diterima dan Ho ditolak maka kesimpulannya variable gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Perusahaan Tersebut.

Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT.Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan sebesar 0,791, sedangkan berdasarkan nilai R Square sebesar 0,625 menunjukkan bahwa secara statistik besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja memberikan kontribusi sebesar 65,5% sedangkan lainnya 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan mampu memberikan gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi kepada karyawannya, sehingga karyawan merasa puas dan akan tetap loyalitas terhadap perusahaan dan semangat dalam bekerja.
2. Hendaknya perusahaan juga menyediakan jaminan ketenagakerjaan bagi seluruh karyawan tanpa terkecuali .

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chester I Bernard . 2010. *The communication perspective (terjemahan)*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Edward H. Schein. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hicks dan gullet, 2016. *Managing Cultural Differences*. (terjemahan). Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Kurnianti, tjahjono, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Niatmodjo, 2017. 2016. *Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Poster. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Gajahmada University Press.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Siagian. 2016. *Dasar dasar Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Sudjana. 2017. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Simamora. 2015. *Efektifitas kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- S.Schuler & E. Jakson. 2017. *Manajemen SumberDaya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Stogdill dan Coons.2017 *Improving Organizational*. Jakarta:Gramedia.
- Sugiyono. 2008. *Penelitian dan Statistik*.Yogyakarta: PenerbitBPFE.UGM.

Mustiana Dewi Puspita: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.  
Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan