



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt “X” Di Surabaya

The Influence of Leadership Style on Employee Performance at PT “X” in Surabaya

Agung Pribadi¹, Dody Yanuar Suryo Wibowo²

^{1,2}Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Surabaya

Email: 1agungpribadi@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan PT “X” Surabaya dan mengetahui gaya kepemimpinan PT “X” dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dengan indikator: demokratis, militeristik, dan laissez faire. Variabel dependennya yaitu kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kemampuan dalam kerjasama, penggunaan waktu yang efisien, keterampilan dan kecakapan tugas, tanggung jawab terhadap tugas, dan inisiatif karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan di PT “X” Surabaya. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling yaitu purposive sampling. Sampel di penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan PT “X” Surabaya. Jenis data di penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data di penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi Sederhana.

Abstrak

Leadership influencing other people, subordinates or groups, and directing the behaviour of subordinates or groups to achieve organizational or group goals. This quantitative research aims to determine the performance of employees of PT “X” Surabaya and determine the leadership style of PT “X” in improving the performance of its employees. The independent variable in this research is leadership style with indicators: democratic, militaristic, and laissez faire. The dependent variable is employee performance with indicators of work quality, ability to collaborate, efficient use of time, task skills and abilities, responsibility for task, and employee initiative. The object of this research is employees at PT “X” Surabaya. The sampling technique used is nonprobability sampling, namely purposive sampling. The sample in this research consisted of 70 employees of PT “X” Surabaya. The types of data in this research are qualitative and quantitative data. The data sources in this research are primary and secondary data. The data analysis technique uses simple regression analysis. The research results show that leadership style influences employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance, Simple Regression Analysis.*

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003), kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Sedangkan menurut Young (dalam Kartono, 2003), kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Dari beberapa definisi di atas, disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok; mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok; memiliki kemampuan khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Latar belakang permasalahan penelitian ini adalah kinerja karyawan yang maksimal merupakan salah satu tujuan utama. Batasan dari tulisan ini adalah membahas sifat-sifat kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan PT. X dan mengetahui gaya kepemimpinan PT "X" di Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dengan indikator demokratis, militeristik, dan *laissez faire*.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja; kemampuan dalam kerjasama; penggunaan waktu yang efisien; keterampilan dan kecakapan tugas; tanggung jawab terhadap tugas; dan inisiatif karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan

Likert, (1961) dalam Handoko, (2003) mengemukakan dua kategori gaya dasar ini, orientasi karyawan dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen. Tingkatan tersebut mencakup: (a.) sistem 1 (manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya); (b.) sistem 2 (manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut); (c.) sistem 3 (manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan); dan (d.) sistem 4 (tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok).

Indikator gaya kepemimpinan ini mencakup: (1.) demokratis (pimpinan mampu mengarahkan dan membimbing bawahan sehingga tercipta efisiensi dan efektifitas; pimpinan memantau kedisiplinan karyawan; pimpinan memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas; dan pimpinan menghargai dan memuji bawahan yang kinerjanya bagus); (2.) militeristik (pimpinan tidak mau menerima saran dari bawahannya); (3.) *laissez faire* (pimpinan memberi kesempatan untuk mencapai tugas dengan cara sendiri).

2. Kinerja Karyawan

Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan ini adalah: (1.) kualitas kerja (kualitas kerja jauh lebih baik dari karyawan lain); (2.) kemampuan dalam kerjasama (kemampuan yang baik dalam bekerjasama dengan orang lain); (3.) penggunaan waktu yang efisien (bisa menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja); (4.) keterampilan dan kecakapan tugas (keterampilan dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas); (5.) tanggung jawab terhadap tugas (tugas yang diberikan atasan dapat diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, seperti tepat waktu dengan hasil yang memuaskan); dan (6.) inisiatif karyawan dalam memberi saran yang bermanfaat.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. X di Surabaya. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling nonrandom (*Non Probability Sampling*) yaitu teknik sampling bertujuan (*Purposive Sampling*). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan PT. X di Surabaya.

Sumber dan Jenis Data

Sumber data di penelitian ini mencakup: (1.) data primer (data kuisioner) dan (2.) data sekunder (diperoleh dari berbagai sumber dan digunakan untuk menunjang informasi yang diperlukan dalam kajian yang berupa sumber pustaka yang mendukung penulisan penelitian).

Jenis data mencakup: (1.) data kualitatif (data yang berbentuk kata-kata, misalnya sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasinya); dan (2.) data kuantitatif (data yang dapat dihitung dan berupa angka, misalnya data jumlah karyawan).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data di penelitian ini yaitu: (1.) angket (metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden (karyawan) berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan jenis angket tertutup; dan (2.) dokumentasi (metode pengumpulan data dengan membaca atau mencatat dokumen-dokumen resmi perusahaan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Hasil Penelitian

a) Identitas Responden

Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

b) Usia Responden

Tabel 1. Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
20 – 30	19	27,14
31 – 41	18	25,71
42 – 52	17	24,29
53 – 63	13	18,57
64 – 74	3	4,29
Total	70	100,00

Sumber: Hasil Kuisisioner

Tabel 1 menunjukkan usia responden yang terbanyak adalah antara usia 20 - 30 tahun sebanyak 19 orang atau 27,14%. Hal ini menunjukkan karyawan PT. X sebagian besar berusia relatif muda, semangat kerja masih relatif tinggi.

c) Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	58	82,86
Perempuan	12	17,14
Total	70	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan PT X memerlukan tenaga fisik laki-laki lebih baik daripada perempuan.

d) Pendidikan Responden

Tabel 3. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
------------	------------------	------------

SMA / SMK	29	41,43
D3	10	14,28
S1	31	44,29
Total	70	100,00

Sumber : Hasil Kuesioner

Tabel 3 menunjukkan karyawan PT “X” sebagian besar memiliki pendidikan tinggi karena pendidikan terakhir responden paling banyak adalah S1 yaitu 31 orang atau 44,29%.

e) Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	X.1	0	6	20	44	0	70
		0.0%	8.6%	28.6%	62.8%	0.0%	100.0%
2	X.2	0	6	28	36	0	70
		0.0%	8.6%	40%	51.4%	0.0%	100.0%
3	X.3	0	2	31	31	6	70
		0.0%	2.8%	44.3%	44.3%	8.6%	100.0%
4	X.4	5	27	22	15	1	70
		7.1%	38.6%	31.5%	21.4%	1.4%	100.0%
5	X.5	0	4	20	31	15	70
		0.0%	5.7%	28.6%	44.3%	21.4%	100.0%

6	X.6	0	1	27	41	1	70
		0.0%	1.4%	38.6%	58.6%	1.4%	100.0%

Sumber: Hasil Kuisisioner

Tabel 4 menunjukkan sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan. Pada pertanyaan pertama ditunjukkan oleh responden bahwa pimpinan mampu mengarahkan dan membimbing bawahan sehingga tercipta efisiensi dan efektifitas. Hasil ini ditunjukkan oleh 44 orang dengan jawaban setuju atau 62,8%. Pada pertanyaan kedua ditunjukkan oleh responden bahwa pimpinan memantau kedisiplinan karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 36 orang dengan jawaban setuju atau 51,4%.

Pada pertanyaan ketiga ditunjukkan oleh responden bahwa pimpinan memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas, ditunjukkan oleh 31 orang dengan jawaban setuju atau 44,3%. Tetapi adapula responden sebanyak 31 orang atau 44,3% beranggapan kurang setuju jika pimpinan memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas. Pada pertanyaan keempat ditunjukkan oleh responden bahwa tidak setuju jika pimpinan tidak mau menerima saran dari bawahannya, yang mana 27 orang atau 38,6% yang menjawab tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan pimpinan mau menerima saran dari bawahannya.

Pada pertanyaan kelima ditunjukkan oleh responden bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mencapai tugasnya dengan cara sendiri. Hasil ini ditunjukkan oleh 31 orang dengan jawaban setuju atau 44,3%. Pada pertanyaan keenam ditunjukkan oleh responden bahwa pimpinan menghargai dan memuji bawahan yang kinerjanya bagus. Hasil ini ditunjukkan oleh 41 orang dengan jawaban setuju atau 58,6%.

f) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Y.1	0	7	24	35	4	70
		0.0%	10%	34.3%	50%	5.7%	100.0%
2	Y.2	0	0	30	36	4	70
		0.0%	0.0%	42.9%	51.4%	5.7%	100.0%
3	Y.3	0	0	27	38	5	70

		0.0%	0.0%	38.6%	54.3%	7.1%	100.0%
4	Y.4	0	0	27	33	10	70
		0.0%	0.0%	38.6%	47.1%	14.3%	100.0%
5	Y.5	0	0	25	44	1	70
		0.0%	0.0%	35.8%	62.8%	1.4%	100.0%
6	Y.6	0	0	20	32	18	70
		0.0%	0.0%	28.6%	45.7%	25.7%	100.0%

Sumber: Hasil Kuisisioner

Tabel 5 menunjukkan sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang kinerja karyawan sehingga terdapat penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan pada PT. "X". Hal ini ditunjukkan responden bahwa kualitas hasil kerja karyawan dinilai baik oleh karyawan, ditunjukkan oleh 35 orang dengan jawaban setuju atau 50%. Pada pertanyaan kedua ditunjukkan oleh responden bahwa karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja sama, ditunjukkan oleh 36 orang dengan jawaban setuju atau 51,4%.

Pada pertanyaan ketiga ditunjukkan responden bahwa karyawan dapat mempergunakan waktu dengan maksimal dalam bekerja, yang ditunjukkan oleh 38 orang dengan jawaban setuju atau 54,3%. Pada pertanyaan keempat ditunjukkan responden bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas, ditunjukkan oleh 33 orang dengan jawaban setuju atau 47,1%.

Pada pertanyaan kelima ditunjukkan responden bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan penuh tanggung jawab (tepat waktu dengan hasil yang memuaskan), ditunjukkan oleh 44 orang dengan jawaban setuju atau 62,8%. Pada pertanyaan keenam ditunjukkan responden bahwa inisiatif karyawan dapat memberikan saran yang bermanfaat, ditunjukkan oleh 32 orang dengan jawaban setuju atau 45,7%.

2. Analisis Hasil Penelitian

a) Uji Validitas

Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$).

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan			
1	1	0.544	0.1550	Valid

2	2	0.723	0.1550	Valid
3	3	0.684	0.1550	Valid
4	4	0.499	0.1550	Valid
5	5	0.717	0.1550	Valid
6	6	0.599	0.1550	Valid
Kinerja Karyawan				
1	1	0.598	0.1550	Valid
2	2	0.737	0.1550	Valid
3	3	0.745	0.1550	Valid
4	4	0.836	0.1550	Valid
5	5	0.498	0.1550	Valid
6	6	0.719	0.1550	Valid

Sumber: Hasil Kuisisioner

Pada tabel 6 terdapat hasil uji validitas di mana korelasi antara setiap indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dengan r hitung $>$ r tabel. Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

b) Uji Realiabilitas

Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel / Indikator	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,670	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,777	Reliabel

Sumber: Hasil Kuisisioner

Tabel 7 menunjukkan hasil uji reliabilitas bahwa semua variabel / indikator mempunyai koefisien Alpha $>$ 0.60 yang mana semua konsep pengukuran setiap variabel dari kuisisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c) Regresi Sederhana

**Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.920	1.569		3.772	.000
Gaya Kepemimpinan	.788	.075	.786	10.470	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan

Sumber: Lampiran Output SPSS

Persamaan regresi : $Y = a + bX$

$$Y = 5.920 + 0.788X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Intersep

b = Koefisien regresi / slop

X = Variabel bebas (Gaya kepemimpinan)

Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,786 yang berarti jika gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Statistik F (Uji Signifikansi Simultan)

**Tabel 9. Hasil Uji F Secara Simultan
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.924	1	310.924	109.627	.000 ^a
	Residual	192.862	68	2.836		
	Total	503.786	69			

a. *Predictors:* (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran Output SPSS

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 109,627 > F tabel 3,98, dengan batas signifikansi 0,05. Hal ini berarti hipotesis menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b) Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 10. Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.612	1.684

a. Predictors: (*Constant*), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Lampiran Output SPSS

Tabel 10 menunjukkan kontribusi variabel kepemimpinan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan ditunjukkan pada determinan yaitu besarnya 0.617 (*R square*), artinya kontribusinya 61,7% sedangkan 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

c) Uji t (Uji Signifikansi Pengaruh Parsial)

**Tabel 11. Hasil Uji t Secara Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(<i>Constant</i>)	5.920	1.569		3.772	
	Gaya Kepemimpinan	.788	.075	.786	10.470	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja karyawan

Sumber: Lampiran Outputs SPSS

Dari tabel 11 diatas terbukti bahwa $t_{hitung} = 10,470 > t_{tabel} = 1,995$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang menunjukkan variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel diatas nilai R sebesar 0,768 artinya variabel bebas (X) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2), yang dilihat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,612. Artinya variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 61,2 % sedangkan sisanya sebesar 38,8 % disebabkan faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

4. Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan secara parsial (individu) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil tersebut dilihat pada nilai $t_{hitung} : 10.470$ dengan tingkat signifikansi 0.000 sehingga signifikansi variabel kepemimpinan < 0.05 , artinya variabel X (kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Besar pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan $R = 0.786$, karena mendekati 1 maka besar pengaruhnya kuat. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Pada Uji-F, pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya menunjukkan nilai $F_{hitung} = 109,627 > F_{tabel} = 3,98$, atau menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $< 0,05$. Artinya hipotesis yang menyatakan secara simultan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

SIMPULAN

Pengujian membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 109,627. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis menyatakan secara simultan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Bagi perusahaan, hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus bisa lebih membimbing dan mengarahkan bawahannya serta memberikan motivasi kepada karyawannya. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina.2010."Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara". *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Agustina Shinta, *Manajemen Pemasaran*, Universitas Bramawijaya Press (UB Press) Anggota IKAPI No. 017/JII/94, Malang.
- Abrar-Ul-Haq, M., Jali, M. R. M., & Islam, G. N. (2015). Factors Affecting Small And Medium Enterprises (MSMEs) Development In Pakistan. *American-Eurasian J. Agric. & Environ. Sci.*, 15(4), 546–552. <https://doi.org/10.5829/idosi.ajeaes.2015.15.4.12572>
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *jurnal*, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Goyal, P. ; Y. V. (2014). To Be Or Not To Be A Woman Entrepreneur In A Developing Country? *Psychosociological Issues In Human Resource Management*, 2(2), 68–78.
- Handoko, T. Hani. (2003). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Kartono, Kartini, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Likert, R. 1961. *New Patterns of Management*. Auckland : Mc. Graw Hill International Book Company
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung
- [Hogarth-Scott, S., Watson, K., & Wilson, N. \(1996\). Do Small Businesses Have To Practise Marketing To Survive And Grow? *Marketing Intelligence & Planning*, 14\(1\), 6–18. https://doi.org/10.1108/02634509610106197](https://doi.org/10.1108/02634509610106197)
- [Indarti, N. \(2007\). Entrepreneurship Dan Usaha Kecil Menengah Di Indonesia. *Ardana Media, Yogyakarta*.](https://doi.org/10.1108/02634509610106197)
- [Kementrian Koperasi Dan Umkm. \(2015\). *Laporan Tahunan Kementerian Koperasi Dan Ukm Tahun*.](https://doi.org/10.1108/02634509610106197)

[Kimbal, R. . \(2015\). *Modal Sosial Dan Ekonomi Industri Kecil Sebuah Studi Kualitatif*. Yogyakarta: Depublish.](#)

[Majama, N. S., & Magang, T. I. 'Teddy.' \(2017\). *Strategic Planning In Small And Medium Enterprises \(MSMEs\): A Case Study Of Botswana MSMEs*. *Journal Of Management And Strategy*, 8\(1\), 74. <https://doi.org/10.5430/jms.v8n1p74>](#)

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Prentice Hall.

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.

Schiffman, L. G. A. L. L. K. (2000). *Consumer Behavior (Fifth Edit)*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Smallbone, D., Leigh, R. & North, D. (1995). The Characteristics And Strategies Of High Growth MSMEs. *International Journal Of Entrepreneurial Behaviour And Research*, 1(3), 44–62.

Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) "*beyond leadership*" (*12 konsep kepemimpinan*)". Jakarta: PT Elek Media Komputindo

Young (dalam Kartono, Kartini. 2004). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta.