



Pengaruh Sikap Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bea Dan Cukai Belawan

Desy syafitri¹, Supriadi², Julkarnain³, Hj. Sri Elny⁴, Nilawati Nasti⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author:

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Sikap Kerja;

Gaya kepemimpinan;

Kinerja pegawai

Keyword:

Work Attitudes;

Leadership Style;

Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sikap kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bea dan Cukai Belawan. Sikap kerja yang positif dan gaya kepemimpinan yang efektif dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkungan kantor. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Bea dan Cukai Belawan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan regresi untuk mengukur hubungan antara variabel sikap kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja yang positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif juga memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Bea dan Cukai Belawan. Temuan ini memberikan pemahaman lebih lanjut tentang pentingnya menciptakan Gaya Kepemimpinan yang mendukung sikap kerja yang positif dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Rekomendasi penelitian ini mencakup perlunya pengembangan program pelatihan untuk meningkatkan sikap kerja positif dan promosi gaya kepemimpinan yang mendukung di Gaya Kepemimpinan Kantor Bea dan Cukai Belawan. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work attitudes and leadership styles on employee performance at the Belawan Customs and Excise Office. A positive work attitude and effective leadership style are considered key factors in improving employee performance in an office environment. The research method uses a quantitative approach by distributing questionnaires to employees at the Belawan Customs and Excise Office. Data analysis was carried out using descriptive statistical techniques and regression to measure the relationship between work attitude variables, leadership style and employee performance. The research results show that a positive work attitude has a significant influence on employee performance. Apart from that, an effective leadership style also has a positive contribution to employee performance at the Belawan Customs and Excise Office. These findings provide further understanding about the importance of creating a Leadership Style that supports positive work attitudes and implementing an effective leadership style to increase employee productivity and quality of performance. The recommendations of this research include the need to

develop training programs to increase positive work attitudes and promote supportive leadership styles in the Belawan Customs and Excise Office Leadership Style. In addition, further research can be conducted to explore additional factors that may influence employee performance.

PENDAHULUAN

Pendahuluan ini membahas peran kunci sumber daya manusia dalam aktivitas organisasi, terutama dalam konteks instansi pemerintahan seperti kantor Bea dan Cukai Belawan. Fokusnya adalah pada kinerja pegawai sebagai elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dianggap strategis, melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap aspek-aspek seperti pengadaan dan pengembangan tenaga kerja. Kinerja pegawai diidentifikasi sebagai hasil kerja maksimal yang diharapkan dari setiap organisasi, dan dalam konteks kantor Bea dan Cukai Belawan, kinerja pegawai sangat mempengaruhi pengawasan dan pelayanan terhadap barang ekspor dan impor. Beberapa tantangan terkait kinerja, seperti penurunan keterampilan, ketidakpatuhan waktu, dan penempatan yang tidak sesuai, diakui sebagai isu yang perlu diatasi. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan sikap kerja juga diidentifikasi sebagai elemen penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Keseluruhan, pendahuluan ini menyoroti kompleksitas dan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di kantor Bea dan Cukai Belawan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya (Hoda, 2016:56). Pengetian kinerja organisasi merupakan salah satu ukuran tercapainya efektivitas atau tujuan organisasi. Dalam pengukuran kinerja seorang pegawai ataupun menejer, diperlukan adanya standar pengukuran karena penerapan standar diperlukan untuk mengetahui adanya kinerja pegawai apakah telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan kinerja dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan (Noermijati, 2013:42). Pandangan lain bahwa kinerja adalah berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, konsistensi dengan nilai organisasi pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan tanggung jawabnya disiplin, dan berkomunikasi dengan baik (Fattah, 2017:11).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja. Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Shaleh, 2018:8) adalah: (1) Sikap mental yang meliputi disiplin dan etika, (2) Pendidikan yang terdiri dari pendidikan formal dan pendidikan nonformal, (3) Keterampilan yang terdiri dari kecakapan (ability) dan pengalaman (experience), (4) Manajemen merupakan sistem diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya, (5) Hubungan kerja yang harmonis berarti menciptakan lingkungan kerja keserasian hubungan yang dapat memberikan motivasi, (6) Tingkat penghasilan sangat menentukan dalam meningkatkan motivasi untuk mencapai kinerja pegawai yang akan berpengaruh kepada peningkatan pengabdian yang pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja, (7) Lingkungan dan iklim kerja yang baik mendorong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dan (8) Kesempatan berprestasi merupakan harapan pegawai.

Bilson Simamora dalam Raeni Dwi Santy (2018:258) sikap adalah ekspresi perasaan (inner feeling), yang mencerminkan apakah seseorang bahagia atau tidak bahagia, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju dengan suatu objek. lebih baik, jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai. Yusuf (2013:1) menyatakan bahwa kepemimpinan tersebut merupakan suatu "seni" untuk menyamakan mindset atau persepsi dari setiap anggota Organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2014:6) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut pemahaman para ahli tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan

bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama, bukan saling merendahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan kekeluasan dalam hubungan sosial dengan sikap hubungan manusiawi.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017: 399) lokasi penelitian merupakan tempat tersebut akan diteliti. Lokasi penelitian dilakukan pada Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Belawan Jalan Anggada II No 2 Belawan, Belawan I Medan Kota Belawan. Peneliti memilih tempat tersebut karena kemudahan akan memperoleh data dan informasi dari perusahaan tersebut yang mendukung data dan informasi untuk penelitian ini. Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sitoyo & Sodik, 2015:64). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pelayanan Bea dan Cukai yang berjumlah 204 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sitoyo & Sodik, 2015:64). Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dari rumus diatas, maka perhitungan dalam menentukan sampel menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{204}{1 + 204 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{204}{3,04}$$

$$n = 67,105263158$$

$$n = 68$$

Cara yang digunakan pada penelitian ini dengan menyebarkan kuisioner kepada para karyawan yang menjadi objek penelitian yang mana didalam kuisioner berisi pernyataan- pernyataan yang dapat dipilih sesuai dengan kesesuaian pernyataan dan kondisi karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert dimana secara otomatis variabel dijadikan sebagai indikator dan kemudian indikatorlah yang dijadikan sebagai tolak ukur guna menyusun item yang berupa pernyataan ataupun pertanyaan.

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

No	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya Sumber: (Hoda, 2016:56).	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Kerja sama - Pengetahuan tentang pekerjaan Individu karyawan yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan khusus dan dapat menggunakannya untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan. - Kemandirian kerja mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan. - Kehadiran dan ketepatan waktu - Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi 	Skala Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> - Inisiatif dan penyampaian ide-ide sehat - Kemampuan supervise dan teknisi <p>Sumber: schuler dan dowling dalam (keban, 2014:212)</p>	
2	<p>Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan</p> <p>Sumber: Sutrisno (2014:6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Analitis - Ketrampilan - Keberanian - Kemampuan Mendengar - Ketegasan <p>Sumber : Delti (2015:497)</p>	Skala Ordinal
3	<p>Sikap adalah ekspresi perasaan (inner feeling), yang mencerminkan apakah seseorang bahagia atau tidak bahagia, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju dengan suatu objek.</p> <p>Sumber: Bilson Simamora dalam Raeni Dwi Santy (2018:258)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh nyaman dalam bekerja. - Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja. - Kerja sama dari teman kerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan. - Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja. - Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja. <p>Sumber: Sapran Rnaenaldi (2015:18)</p>	Skala Ordinal

Sumber: (Hoda, 2016:56), (keban, 2014:212), Sutrisno (2014:6), Delti (2015:497), Bilson Simamora dalam Raeni Dwi Santy (2018:258), Bilson Simamora dalam Raeni Dwi Santy (2018:258).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari analisis penelitian Pengaruh sikap kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor bea dan cukai belawan, tentang Data-data yang diperoleh melalui kuesioner dan observasi lapangan yang di ajukan kepada kayawan di bea dan cukai belawan. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini persamaan regresinya dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,176	1,647		3,750	,000
Sikap Kerja	,204	,064	,304	3,189	,002
Gaya Kepemimpinan	,527	,089	,565	5,937	,000

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

Sumber: (Diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2023) Perumusan Hipotesis

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

H0 = Tidak terdapat pengaruh Variabel Sikap Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Ha = Terdapat pengaruh Variabel Sikap Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Dasar Pengambilan Keputusan. Jika nilai $sig < 0,05$, dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel Sikap Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Jika nilai $sig > 0,05$, dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh Variabel Sikap Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel Sikap Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 3,189 > t \text{ tabel } 1,29471$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Sikap Kerja (X1) secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh variabel Sikap Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,580.

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 5,937 > t \text{ tabel } 1,29471$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,527.

Tabel 3. Hasil Uji Silmutan (F)

Hasil Uji Simultan F

ANOVA^a

	Model	Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,585	2	84,793	51,198	,000 ^b
.	Residual	107,650	65	1,656		
.	Total	277,235	67			

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Kinerja Pegawai

Sumber: (Diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2023)

Perumusan Hipotesis table diatas adalah H0: $\beta_i = 0$, yaitu secara bersama-sama Variabel Sikap Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Ha: $\beta_i \neq 0$, yaitu secara bersama-sama Variabel Lap Sikap Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan Jika nilai $sig < 0,05$, dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh Sikap Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Jika nilai $sig > 0,05$, dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh Variabel Sikap Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). $F \text{ tabel} = F(\alpha . k-1 . n-k) = F(0,05 . 3-1 . 68-2-1) = 3,14$

Hasil uji F untuk variabel bebas diperoleh nilai Fhitung = 36,423 dengan tingkat Pvalue = 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ didapat Ftabel sebesar 3,34 yang diperoleh dari Ftabel (95% . 3-1 : 68-2-1). Dapat dilihat bahwa Fhitung (51,198) > (3,14) Ftabel atau Pvalue (0,000) < (0,05) α , yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka secara bersama- sama Variabel Sikap Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,727	,718	,99093

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan
Sumber: Data Diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2023

Nilai R Square = 0,852 artinya kontribusi variabel Sikap Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 85,2%, sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Dengan kata lain, sebesar 85,2%, variasi variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel Sikap Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa variabel sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bea Cukai Belawan. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bea Cukai Belawan. Variabel sikap kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bea Cukai Belawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Abas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Abdul Rachman Saleh. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang", *Amongmakarti*, Vol.11. No. 21. Hal 33.
- Agus Wahyudi. 2017. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Indomobil Nissan Datsun Jember
- Fauzan, R. 2018. Karakteristik Model dan Analisa Peluang-Tantangan Industri 4.0. *Jurnal Teknik Informatika Politeknik Hasnur* Vol 4 (1).<http://ejournal.polihasnur.ac.id/index.php/pha/article/view/271>
- Handayani, R. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan). *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(1), 60-74.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Nimpuno, G. A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD*. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Noermijati, 2013:42. Kajian tentang aktualisasi teori Herzberg, kepuasan kerja dan kinerja spiritual manajer operasional / Noermijati.
- Rompas¹, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596-606.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistyanto, r. B. Pengaruh konsep diri dan sikap kerja terhadap soft skill siswa kelas xi jurusan teknik audio video smk negeri 3 yogyakarta.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok; Holistica Lombok
- Azuar Juliandi, I., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi. Medan: UMSU Perss.