

IMPLEMENTASI DAN EFEKTIFITAS STRATEGI KEPEMIMPINAN TERHADAP KUALITAS DAN PRESTASI KINERJA KARYAWAN

Muhammad Adi Khoiruddin, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

(muhammadadi062.mj19@student.unusa.ac.id)

Riyan Sisiawan Putra, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

(riyan_sisiawan@unusa.ac.id)

Abstrak

Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah keterlibatan karyawannya. Tidak mungkin untuk memisahkan fakta bahwa strategi dan upaya perusahaan untuk menghubungkan gaya kepemimpinan diinformasikan oleh banyak faktor lain. Menurunnya hasil evaluasi kinerja pegawai dan menurunnya produktivitas alat tensimeter keduanya menunjukkan rendahnya kinerja pegawai (tekanan darah). Karyawan memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena mereka adalah manajer sistem dan merupakan salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan perusahaan. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawannya, dan jika tidak mendapatkan gaya kepemimpinan yang baik maka mereka tidak akan dapat mencapai tujuannya. Pemimpin dan karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai gaya kepemimpinan yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memperbaiki suatu aturan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, dengan aturan yang ditetapkan, dengan aturan dan gaya kepemimpinan yang baik. Dengan demikian, Karyawan diharapkan untuk mengikuti kebijakan perusahaan dan tidak terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler. sehingga kehadiran gaya kepemimpinan dapat membantu memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaiknya.

Kata Kunci: Kualitas Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Implementasi

Abstract

One of the most important factors in the success of a company is the involvement of its employees. It is impossible to separate out the fact that a company's strategy and efforts to link leadership styles are informed by many other factors. The decrease in employee performance evaluation results and the decrease in productivity of the sphygmomanometer both indicate low employee performance (blood pressure). Employees play an important role in the success of the company because they are the managers of the system and are one of the most important factors in the success of the company. Organizational culture and leadership style are used as a means to increase employee productivity. Leadership style is one of the ways that companies use to motivate their employees, and if they don't get a good leadership style, they will not be able to achieve their goals. Leaders and employees can work together to achieve the desired leadership style. Therefore, the company must be able to improve a rule that can increase employee motivation, with established rules, with good rules and leadership styles. Thus, Employees are expected to follow company policies and not be involved in extracurricular activities. so that the presence of a leadership style can help motivate them to do their best work.

Keywords: Quality of Employee, Performance Leadership Style, Implementation

Pendahuluan

Berbagai aktivitas manusia sekarang bergantung pada teknologi informasi atau telah terkomputerisasi dalam beberapa cara seiring kemajuan bidang teknologi informasi. Ini mencakup segala sesuatu mulai dari penjualan dan kantor hingga pendidikan dan kedokteran. Misalnya, program pemrosesan data yang cepat atau pengambilan keputusan yang cepat dan akurat dapat dilakukan berkat penggunaan teknologi informasi. Dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja. Dalam hal pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia selalu memainkan peran sentral dan aktif. Perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, serta pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen personalia.

Jika tidak ada manajemen atau manajemen yang baik yang mendorong upaya kelembagaan untuk meningkatkan kinerja, maka peningkatan kinerja tidak dapat tercapai. Karyawan organisasi dan perusahaan secara keseluruhan dapat memperoleh manfaat dari manajemen kinerja, yang merupakan siklus berkelanjutan yang harus dibangun. Adanya sistem pengukuran kinerja memungkinkan untuk mengukur/menilai peningkatan kinerja. Evaluasi kinerja, menurut Gozali (2021), adalah suatu proses yang digunakan untuk menilai efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengukuran kinerja, menurut Robertson (dalam Mangakunegara, 2010), adalah proses evaluasi kemajuan yang dicapai menuju pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi tentang efisiensi penggunaan sumber daya dalam produksi barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk membuat pelayanan pemerintah menjadi lebih baik sekaligus meningkatkan akuntabilitas. Indikator kinerja yang termasuk dalam desain pengukuran kinerja menggambarkan sistem. Efektivitas kegiatan, program, dan kebijakan unit kerja akan diukur dari keberhasilannya mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi.

Amin Tunggal Widjaya (1993: 32) berpendapat Misi atau tujuan perusahaan dapat dicapai lebih efektif ketika karyawan membuat keputusan yang mengarah pada melakukan hal yang benar., selanjutnya Permata Weshia (1992: 148) Jika kita ingin mengevaluasi keefektifan suatu pekerjaan secara keseluruhan, kita harus mempertimbangkan empat jenis pertimbangan yang berbeda, antara lain: faktor ekonomi; faktor fisiologis; faktor psikologi; dan faktor sosial.

Tidak mungkin memisahkan kesuksesan seorang pemimpin dari kemampuannya untuk memotivasi karyawannya untuk melakukan pekerjaan mereka secara lebih efektif. Sementara karyawan sebagian besar bertanggung jawab atas motivasi mereka sendiri, kemampuan pemimpin untuk memberi contoh akan menciptakan lingkungan di mana karyawan lebih mungkin untuk melakukan pekerjaan mereka secara lebih efektif. Sebagai bagian dari pembangunan nasional, pembangunan kecamatan merupakan komponen penting, berdasarkan prinsip otonomi daerah dan pengaturannya, yang meningkatkan sumber daya nasional dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan demokrasi dan kinerja pemerintahan kecamatan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemerintahan, administrasi, pelaksanaan pembangunan dan pengabdian kepada masyarakat.

Oleh karena itu, bangsa Indonesia telah melaksanakan pembangunan nasional, suatu upaya perubahan yang meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat dan bertumpu pada kekuatan bangsa, baik yang aktual maupun yang potensial, salah satunya adalah pemerintah kecamatan. Selama ada pimpinan pemerintahan kecamatan yang efektif dan efisien, maka bawahannya dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pemerintahan, pembangunan, dan kegiatan kemasyarakatan dengan mudah. Produktivitas yang tinggi, penduduk yang berkecukupan, dan penduduk yang berkecukupan merupakan indikator keberhasilan pembangunan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam situasi ini.

Sejauh mana seseorang menikmati pekerjaannya tercermin dalam tingkat kepuasan kerjanya. Karena itu, karyawan memiliki pandangan positif tentang pekerjaan dan tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja. Perusahaan harus merespon kebutuhan karyawannya dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja, dan hal ini kembali dilakukan secara tidak langsung melalui berbagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Perasaan, nilai, dan persepsi seseorang tentang tanggung jawab pekerjaan mereka sering dikelompokkan bersama di bawah payung istilah "kepuasan kerja". (Barnett,2017).

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan ikatan pribadi yang kuat antara yang dipimpin dan yang dipimpinnya, menumbuhkan suasana saling menghormati, kepercayaan, kerjasama, dan visi bersama. Kepemimpinan membutuhkan kemampuan berpikir logis dan konsisten serta kemampuan merencanakan masa depan. Kepemimpinan yang kuat mendorong bawahan dan aktivitasnya dalam mencapai tujuan, sedangkan kepemimpinan yang lemah menghambat aktivitas tersebut. (Muafi, 2019).

Pengaruh gaya seorang pemimpin terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja seorang karyawan. Pemimpin, menurut Thoha (2013: 49), diharapkan memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari bawahannya, serta memiliki motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, guna mempengaruhi perilaku bawahannya. Baik perusahaan maupun karyawannya dapat memperoleh manfaat yang besar dari gaya kepemimpinan yang dipilih oleh seorang pemimpin. Semua proses organisasi, mulai dari perencanaan dan pengarahan hingga pengorganisasian dan pelaksanaan tugas dengan lancar dijaga oleh gaya kepemimpinan untuk memaksimalkan hasil. Semangat kerja karyawan akan melambung sebagai akibat dari lingkungan kerja yang positif yang diciptakan untuk mereka.

Dengan cara ini, karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan kemampuan mental dan fisiknya semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi. Pekerja yang terlambat masuk kerja dan atasannya tidak memberikan peringatan hanyalah beberapa contoh dari mereka yang melanggar aturan, seperti juga mereka yang datang terlambat karena jam kerja dimundurkan 5 menit, pemimpin yang tidak memberi bawahan mereka setiap umpan balik positif dan tidak mendengarkan pendapat bawahan mereka. sehingga hal ini berdampak pada kurangnya kualitas dalam tugas yang diberikan kepada karyawan yang targetnya tidak tercapai setiap bulan sebagai akibat langsung dari kepemimpinan yang buruk.

Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg di Furnham et al. (2009) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dibagi menjadi komponen intrinsik dan ekstrinsik, dengan faktor intrinsik meliputi pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk berprestasi, memperoleh penghargaan dan promosi, dan faktor ekstrinsik seperti gaji atau upah dan pengawasan. Teori dua faktor menyatakan bahwa konsep gaya kepemimpinan terkait dengan stres kerja dan kepuasan kerja. Ini menghasilkan pengumpulan umpan balik karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak langsung terhadap kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak langsung pada stres karyawan. kerja Ahmad *et al.* (2013).

Jabatan	Karyawan per Dept (orang)	Karyawan yang beban kerjanya berlebih (orang)
General Manager	1	-
Accounting	11	9
Engineering	8	1
Marketing	6	4
Restaurant	12	7
Kitchen	11	6
HRD/ Personalia	10	2
Front Office	12	6
House Keeping	27	20
Jumlah	98	50

Tabel beban kerja karyawan pada salah satu perusahaan

Sumber: Fave Hotel Seminyak Tahun 2014

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 50 karyawan Fave Hotel Seminyak pada tahun 2014 mengalami overwork. Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang otokratis dan menyebabkan karyawan menjadi stres, yang mengakibatkan karyawan merasa malas dan tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan, yang mengakibatkan kinerja menurun dan akhirnya menjadi beban dan dapat diisi dengan pekerjaan.

Menurut Danim (2004: 75) Dalam gaya kepemimpinan otokratis, setiap pemikiran dipandang benar, keras kepala dan memaksa, dan pemimpin dipandang sebagai otoritas tertinggi. Selain itu, beban kerja diperparah dengan pendelegasian tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh karyawan lain. Ketika karyawan berada di bawah banyak stres, perilaku, kesehatan mental dan emosional, dan kepuasan kerja mereka semua terpengaruh. Kouloubandi, (2012).

Bakotic dan Babic (2013) Menurut temuannya, karyawan sering menunjukkan tingkat kepuasan kerja mereka dengan menunjukkan preferensi untuk pekerjaan itu sendiri dan tingkat minat yang tinggi untuk menyelesaikan sesuatu. Secara umum, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan nyaman dan hubungan kerja yang positif antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja. Kesalahan yang dilakukan karyawan, sikap, dan perilaku yang lebih emosional dan malas merupakan tanda-tanda penurunan kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan. Karyawan mungkin menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka jika mereka dibebani dengan terlalu banyak pekerjaan dengan bayaran yang terlalu kecil.

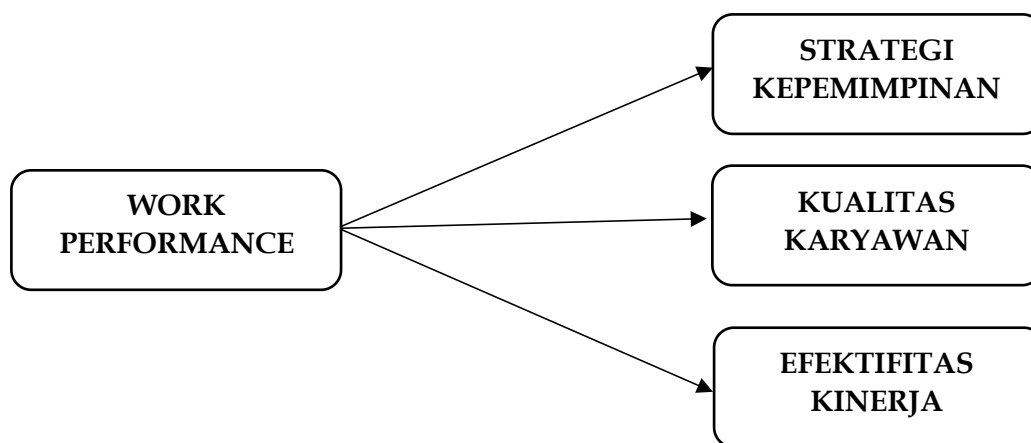
Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *Systematic review* dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi temuan studi utama untuk lebih memahami signifikansinya. (Barricelli dkk, 2019) Kajian individual (penelitian tunggal) termasuk dalam kategori penelitian primer, sedangkan tinjauan sistematis termasuk dalam kategori penelitian sekunder (penelitian sekunder hingga penelitian primer) (penelitian sekunder). Suatu kebijakan tidak dapat diperbaiki hanya atas dasar satu studi (penelitian). Akibatnya, peneliti harus berpengalaman dalam seni mensintesis dan mengatur temuan penelitian utama mereka menjadi satu kesatuan yang kohesif.

Tinjauan sistematis sangat membantu dalam mensintesis hasil berbagai penelitian. Pada akhirnya, temuan dapat dipresentasikan kepada pembuat kebijakan secara lebih berimbang dan komprehensif. Sebenarnya, tinjauan sistematis adalah metode penelitian yang menggabungkan temuan penelitian primer dengan meta-analisis untuk mensintesis temuan dengan metode kuantitatif secara lebih akurat dan jelas (teknik statistik). Meta-sintesis, teknik kualitatif (narasi), juga dapat digunakan untuk mensintesis temuan. Akibatnya, meta-analisis adalah bagian dari tinjauan komprehensif. Membedakan antara tinjauan sistematis dan non-sistematis sangat penting (tinjauan tradisional).

Temuan dan Analisis

Kerangka Konseptual Strategi Kepemimpinan dan Work Performace



Kemajuan organisasi tergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Menurut Koesmono (2007:30), agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, diperlukan kehadiran seorang pemimpin. Pemimpin biasanya menggunakan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya, sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai. Untuk menjadi pemimpin yang efektif,

seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan tingkat kedewasaan bawahannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Subekhi dan Jauhar, 2012: 1) Manajemen Sumber Daya Manusia atau HRM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari manajemen. HRM, di sisi lain, berfokus pada "orang" sebagai subjek atau aktor serta objek aktor. Mengelola orang-orang dalam suatu organisasi yang direncanakan (*planning*), terorganisir (*organizing*), dan dilaksanakan (*directing and controlling*) untuk mencapai tujuannya secara optimal, efisien, dan efektif.

Menurut (Simamora, 2014: 4) manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, pengembangan, penilaian, kompensasi, dan pengelolaan individu dalam suatu organisasi atau sekelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia, menurut (Mangkunegara, 2011: 2), dapat juga diartikan sebagai penatausahaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada dalam diri individu (pegawai).

Gaya Kepemimpinan

Menurut mulyadi dan rivai (2009:42) Gaya kepemimpinan mengacu pada bagaimana seorang pemimpin berperilaku dengan cara yang jelas bagi orang-orang di sekitarnya dan tersembunyi dari mereka. Ini juga mengacu pada bagaimana tindakan seseorang konsisten dengan keyakinan, metode berpikir, dan nilai yang mendasarinya. Menurut Thoha (2003: 303), gaya kepemimpinan seseorang adalah norma perilaku yang mereka gunakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang mereka lihat. Ringkasnya, gaya kepemimpinan seseorang adalah cara bertindak dan berperilaku di tempat kerja yang menunjukkan rasa percaya pada bawahannya, serta bagaimana dia berkomunikasi dengan bawahan tersebut, pembagian tugas dan wewenang, dan cara dia atau dia memperlakukan bawahannya. Otokratis, otoriter, dan demokratis adalah tiga bentuk kepemimpinan yang paling umum. Tipe atau gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan berubah tergantung pada situasi yang dihadapinya.

Tipe kepemimpinan demokratis digunakan secara otomatis dalam situasi tenang dan ketika berhadapan dengan isu-isu yang memerlukan kerjasama antara pimpinan dan bawahan. Namun, kepemimpinan otokratis akan diperlukan dalam situasi darurat di mana tindakan cepat diperlukan. Ada kalanya pemimpin memberikan instruksi atau perintah yang jelas. Namun, ada kalanya ia menawarkan bimbingan. Oleh karena itu, tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin; itu semua tergantung pada keadaan.

Implementasi Strategi Kepemimpinan

Berpikir secara strategis dan bekerja dengan orang lain untuk menerapkan perubahan yang akan menguntungkan organisasi Anda dalam jangka panjang jika Anda adalah seorang pemimpin strategis. Menciptakan dan menerapkan visi, misi, dan strategi organisasi adalah bagian dari kepemimpinan strategis, dan semuanya berjalan beriringan. Manajer di semua tingkatan organisasi, dari atas ke bawah, harus berpartisipasi dalam kepemimpinan strategis. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk:

1. kemampuan untuk meramalkan bagaimana perubahan dalam lingkungan eksternal organisasi akan mempengaruhi operasi internal
2. Bangun dan pertahankan keunggulan kompetitif dengan berfokus pada kompetensi inti Anda dan pasar yang tepat.
3. Mengevaluasi implementasi dan hasil strategi, serta melakukan penyesuaian strategis secara berkala.
4. Bangun kelompok karyawan yang efektif dan efisien yang semuanya didorong oleh tujuan yang sama: menjadi yang terbaik dalam bisnis ini.
5. Tentukan apa yang ingin Anda capai dan bagaimana Anda akan mencapainya.
6. Dengan kata lain, jadilah komunikator yang baik.

Individu dalam suatu organisasi dan individu itu sendiri dapat memperoleh manfaat dari strategi karena memberikan arahan terpadu untuk pengambilan keputusan mereka dan memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang akan membantu perusahaan berhasil dengan membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Hampir setiap karakteristik seorang pemimpin adalah unik. Gaya seorang pemimpin disebut sebagai "gaya kepemimpinan", dan gaya ini sangat mempengaruhi kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Menurut Tjiptono (2006:161) Gaya komunikasi seorang pemimpin dengan stafnya disebut sebagai "gaya kepemimpinan" mereka. Gaya kepemimpinan seseorang, menurut Miftah Thoha (2010: 49), dapat didefinisikan sebagai norma perilaku yang digunakan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan tingkat bawahnya. Dengan kata lain, kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahan adalah apa yang kita maksudkan ketika kita berbicara tentang gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Selain itu, definisi studi tentang gaya kepemimpinan mencakup kecenderungan seorang pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan dengan cara yang khas dan konsisten. Memiliki sikap ini merupakan keterampilan yang perlu

dipraktikkan oleh pemimpin dalam rangka melaksanakan tugas dan mencapai tujuan, baik dalam diri sendiri maupun dengan mengamati cara-cara pemimpin lain.

Bagi setiap pemimpin dalam suatu lembaga atau instansi, gaya kepemimpinan ini merupakan semacam tingkat keterampilan yang dapat membantu mereka mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Seorang pemimpin harus mampu bekerja dengan orang lain dalam gaya ini agar lebih lengkap dan dapat diterima oleh karyawannya.

Seperti di PT. PLN (Persero) Wilayah Situbondo, kinerja pegawai didefinisikan sebagai pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam melaksanakan wewenang dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya. Metrik kualitatif dan kuantitatif, serta ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas kepemimpinannya. Menurut Siagian (2001:145) penelitian telah menunjukkan para pemimpin yang sukses dapat menunjukkan kepada bawahan mereka jalan menuju posisi masa depan yang diinginkan, memungkinkan mereka untuk pindah dari posisi mereka saat ini dengan mudah dan meningkatkan produktivitas.

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun terdapat indikator yang masuk dalam kategori kurang baik, seperti pengaruh idealisasi terhadap pernyataan "sikap disiplin pemimpin dalam bekerja" pada tenaga kerja perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi.

Karyawan yang termotivasi berkinerja lebih baik, tetapi ada beberapa indikator yang termasuk dalam "kategori buruk", seperti pernyataan "mencari cara baru untuk memecahkan masalah", yang menunjukkan tingkat pencapaian yang rendah. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi. Dua variabel independen dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Penting untuk diingat bahwa beberapa indikator termasuk dalam "kategori buruk".

Karyawan harus dilatih dan dimotivasi untuk mencari dan menemukan cara baru dalam menyelesaikan masalah agar tidak hanya mengandalkan pimpinan. Pengusaha yang

ingin meningkatkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerjanya sekaligus meningkatkan kualitas output pekerja mereka dan memastikan bahwa mereka dapat berkontribusi secara konsisten perlu mengevaluasi kinerja pemimpin mereka dan bawahan langsung mereka secara teratur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ghozali, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung. Grasindo, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen; Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas Yogyakarta : BPFE.
- Handoko T. Hani. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2009.
- Handoko, Teguh Rhiman. 2012. *Pengaruh Kepemimpina, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pondok Serrata*. (<http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/217/detail>) diakses tanggal 28 April 2022. Pukul 23.57 WIB.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta. . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.M. 2011. *"Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah"*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hendriawan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara*.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen*. Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen. Gosyen Publishing. Yogyakarta. Ketaren,

- Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada. 2008.
- Mangkunegara, 2010. " *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. 2011. " *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. 2016. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).
- Priyatno, Duwi. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom. 2014.
- Risqon, M., & Purwadi, D. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sanjaya, A. I. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar)*.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertai Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel*. Andi. Jakarta.
- Schuler dan Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. " *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*". Bandung: PT. Refika Aditama.

- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Subekhi, Ahmad, Mohammad Jauhar. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka. 2012.
- Sudaryono. *Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia. 2014.
- Tanto Wijaya, Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*.
- Yenni Sari. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang*.