

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AKTIVIS KSP CREDIT UNION (CU) KELING KUMANG DI BRANCH OFFICE SEKADAU**Fitria Elvi**

Institut Teknologi Keling Kumang Sekadau

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:Received : April 23th, 2022Revised : May 25th, 2022Accepted : June 2nd, 2022**Keywords:**Leadership, Activis Job
Performance**Kata Kunci:**

Kepemimpinan, Kinerja Aktivis

ABSTRACT

Leadership of course affects the performance of activists, leadership is good or bad depending on it greatly affects the performance of activists. The attitude of a good leader towards every activist who is good towards every activist of course the activist will also be good or the activist will excel. This study proves the influence of leadership on the performance of CU Keling Kumang activists. Based on what was previously added with supporting theories put forward by experts using the SPSS program as a statistical data processing tool. This type of research is descriptive and qualitative. In this study, the researcher used a questionnaire as a data collection tool and then processed it using a Simple Linear Regression analysis tool to prove that leadership really does affect the performance of CU Keling Kumang activists using SPSS and produces the equation $Y = 18,124 + 1,182 X$, which means by increasing compensation by 18,124 then there will be an increase in the performance of activists as much as 1,182.

ABSTRAK

Kepemimpinan tentu saja mempengaruhi kinerja aktivis, baik buruknya kepemimpinan tergantung sangat mempengaruhi kinerja aktivis. Sikap pemimpin yang baik terhadap setiap aktivis tentu aktivis juga akan baik atau aktivis akan unggul. Penelitian ini membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aktivis CU Keling Kumang. Berdasarkan apa yang sebelumnya ditambah dengan teori-teori pendukung yang dikemukakan oleh para ahli dengan menggunakan program SPSS sebagai alat pengolah data statistik. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Sederhana untuk membuktikan bahwa kepemimpinan memang berpengaruh terhadap kinerja aktivis CU Keling Kumang dengan menggunakan SPSS dan menghasilkan persamaan $Y = 18,124 + 1,182 X$ artinya dengan meningkatkan kompensasi sebesar 18.124 maka akan terjadi peningkatan kinerja aktivis sebanyak 1.182.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah instansi organisasi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mempunyai dalam organisasi maka dapat dipastikan organisasi akan mengalami penurunan kinerja organisasi. Kinerja sebuah instansi organisasi adalah sejauh mana/tingkat keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu. Sedangkan kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian masing-masing pegawai dalam suatu instansi organisasi. Kinerja karyawan menjadi element terpenting dalam mencapai kinerja organisasi yang memuaskan.

Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Kirana & Pradipta, 2021). Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa tingkat pencapaian pegawai dalam suatu instansi organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan di banding dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi organisasi tersebut. Sehingga dapat diketahui pegawai tersebut mampu atau tidak.

Menurut Moehariono (2010) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung. Sesuai pengertian yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan tidak hanya berkewajiban dalam menilai hasil pekerjaan pegawai tetapi juga mengawasi dalam prosesnya. Karena apabila sebuah proses berjalan dengan baik maka hasilnya akan baik pula.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dapat memotivasi, mengarahkan, dan memberi contoh kepada pegawai. Susilo Martoyo (2000) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi sumber-sumber dan alat-alat bagi suatu organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku sangat berpengaruh terhadap pegawai yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Robbins (2008) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk menuju pencapaian sasaran. Tugas seorang pemimpin adalah memberi pengarahan dan mengawasi serta memberikan motivasi kepada para pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif sebuah organisasi ibarat sebuah kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ketujuan (Djamiludin Ancok, 2012).

Beberapa penelitian menyimpulkan kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan peran kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin di organisasi/perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sehingga, sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin yang nantinya menjadi panutan bawahannya (Handoko dan Reksohadiprodjo, 2009). Jumlah aktivis CU Keling Kumang di *Branch Office* kabupaten sekadau sebanyak 103 aktivis di 13 *Branch Office*. Kepemimpinan atau sikap seorang pemimpin mempengaruhi kinerja aktivis yang mana hubungan antara pimpinan dan aktivisnya harus terjalin dengan baik agar sebuah organisasi bisa berkembang dan maju.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

a). Indikator-indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
3. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan aturan yang berlaku
4. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
5. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan itu udah mencapai tujuan atau belum.
6. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya dalam mencapai tujuan organisasi.
7. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang sulit untuk diterapkan
8. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

(Hasibuan, 2011). Menurut Badeni (2013), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapinya tujuan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan adapun indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

- a) Integritas (*Integrity*), merupakan salah satu atribut terpenting/kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan serta nilai-nilai visi yang ingin dicapai untuk perusahaan.
- b) Kompeten (*Competency*), adalah keterampilan yang diperlukan seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh kemampuannya dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu fungsi sebagai seorang pemimpin.
- c) Konsistensi (*Consistency*), artinya ketepatan serta kemantapan dalam bertindak mengenai kebijakan yang mencerminkan suatu konsistensi dalam menghadapi permasalahan yang sedang di alami perusahaan.
- d) Loyal (*Loyalty*), artinya mutu dari sikap setia (loyal) dengan tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan seorang pemimpin kepada bawahannya.
- e) Terbuka (*Openess*), artinya keterbukaan pemimpin dengan bawahan dalam menerima masukan, saran dalam mengambil keputusan sehingga tercipta hubungan kerjasama yang baik.

Tinjauan Empiris

Beberapa tinjauan empiris yang digunakan peneliti yakni :

1. Hasil penelitian dari Gede Komang dan Piartini (2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (e- Jurnal ekonomi dan bisnis universitas Udayana 7.4(2018):1107-1134).



Hipotesis Penelitian :

- Ha = H0 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang *Branch Office* Sekadau.
- Ha # H0 : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang *Branch Office* Sekadau.

METODA PENELITIAN

Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. (Nugraha & Tjahjawati, 2018).

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Variabel Independen

Variabel independen adalah yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan.

b) Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Aktivistis KSP CU Keling Kumang Branch Office Sekadau.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu di pandang sebagai sebuah semesta peneliti (Ferdinand,2007) Populasi dalam penelitian ini adalah 103 aktivis KSP CU Keling Kumang Brance Office sekadau.

Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (Meryati et al., 2020) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Branch Office sekadau yaitu sebanyak 103 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis terhadap variabel kompensasi , kepemimpinan dan kinerja pegawai. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus di klasifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS.

Data yang telah didapatkan dari responden kemudian olah dan dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana. Dalam model analisis ini variabel Y dipengaruhi oleh variabel X.

Persamaan model dari analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_0X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Aktivistis

A = Konstanta dari persamaan regresi

B₀ = Koefisien regresi dari variabel X (Kepemimpinan)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel.

Tabel 1 Uji R
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,630 ^a	,613	,608		2,87902	2,156

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Aktivis

Dependen variabel : Kinerja Aktivis

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien, pada tabel di atas nilai korelasinya adalah 0,630. Nilai dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori cukup. Melalui tabel diatas juga di peroleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 61,3 %, sehingga dapat ditaksirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 61,3 % terhadap variabel Y.

Tabel 2, Uji Signifikan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,124	3,614		7,781	,000
	Kepemimpinan	1,182	,087	,630	1,081	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Aktivis

Tabel 2 uji sigifikan di atas, digunakan untuk menentukan taraf signifikan atau linieritas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05 artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig = 0,002 Bearti Sig < 0,05 dari kriteria signifikans (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria. Dari tabel hasil perhitungan koefisien regresi sederhana pada tabel memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 18,124 koefisien variabel bebas (X) adalah 1,182 sehingga di peroleh persamaan regresi $Y = 18,124 + 1,182 X$.

Berdasarkan persamaan diatas di ketahui nilai konstanta sebesar 18,124 secara mateatis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kinerja 0, maka memiliki nilai 16,124. Selanjutnya nilai positif (1,182) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (Kepemimpinan) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variable bebas (Kepemimpinan) dengan varaiabel terikat (Kinerja Aktivis) adalah searah, dengan kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan kinerja Aktivis.

Tabel 3. Uji Korelasi

Correlations

		Kinerja Aktivis	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja Aktivis	1,000	,630
	Kepemimpinan	,630	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Aktivis	.	,020
	Kepemimpinan	,020	.
N	Kinerja Aktivis	96	96
	Kepemimpinan	96	96

Dari analisa diketahui bahwa respon sebanyak 96 orang dihasilkan nilai kolerasi sebesar 0,630. untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien kolerasi hasil perhitungan dengan menggunakan interpretasi nilai r adalah sebagai berikut :

- 0 : tidak ada korelasi antara dua variabel
- > - 0,25 : korelasi sangat lemah
- > 0,25 – 0,5 : korelasi cukup
- > 0,5 – 0,75 : korelasi kuat
- > 0,75 – 0,99 : korelasi sangat kuat
- 1 : korelasi sempurna

Catatan :

- ➔ Tanda (+) atau (-) hanya menunjukkan arah hubungan
- ➔ Nilai r terbesar adalah +1 dan r terkecil adalah -1.
- ➔ $r = + 1$ menunjukkan hubungan positif sempurna, sedangkan $r = -1$ menunjukkan hubungan negatif sempurna. Dari data diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa antara variabel kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja aktivis (Y) mempunyai hubungan yang kuat karena nilai korelasi berkisar pada 63,0 % (0,630).

Uji T

$H_0 \neq$ tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang *Branch Office* Sekadau

$H_a =$ ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang *Branch Office* Sekadau

a. Penetapan Kriteria

Besarnya nilai t tabel untuk taraf signifikan 5 % db = 94 (db = 96-2 untuk N = 96) yaitu 2,000, hasil t_{hitung} hasil t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan SPSS *for windows* yaitu sebesar 1,081.

Pengambilan keputusan

Jika t_{hitung} lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 2,000, diatas dibandingkan dengan t tabel (db = 94) yaitu 1,081 taraf signifikan 5%, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk menguji kedua variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian Hipotesis tersebut terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang *Branch Office* Sekadau.

b. Koefisien determinasi (r^2)

Setelah r hitung diketahui sebesar 0,202 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinasi r^2 yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r^2 &= (0,630)^2 \times 100 \% \\ &= 0,396 \times 100 \% \\ &= 39,6 \text{ dibulatkan } (40 \%) \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 40 % selebihnya sebesar 60 % dipengaruhi variabel lain atau faktor-faktor di luar variabel penelitian.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

- a. Berdasarkan hasil pembahasan di Bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :
 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang di *Branch Office* Sekadau dengan persamaan regresi $Y = 18,124 + 1,182 X$.
 2. Berdasarkan Uji t dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_o ditolak karena t hitung lebih besar nilainya daripada t tabel dengan taraf signifikansi 5 %.
- b. Keterbatasan dari penelitian ini yaitu dimana ruang lingkup penelitian atau variabel penelitian masih terbatas.
- c. Untuk penelitian berikutnya atau lanjutan di harapkan bagi peneliti untuk menambah variabel yang mungkin lebih relevan akan mempengaruhi kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang sudah membantu dalam penyelesaian penelitian ini guna untuk memenuhi tri dharma perguruan tinggi. Terima kasih kepada pihak KSP Cu keling kumang yang telah memberikan ijin untuk saya selaku dosen dalam memperoleh data untuk penelitian dan terimakasih kepada Institut Teknologi Keling Kumang yang telah membantu dalam bentuk dana untuk penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau :Zanafa Publishing.
- Ancok, Djamudin. (2012). *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta : Erlanga.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Bebas Kompetensi*. Surabaya : Ghalia Indonesia.
- Simmamora Hendry.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :STIE YKPN.
- Sugiyono. (2004). *Penelitian Administratif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETE
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPF – Jogjakarta
- Robbins, S.P. (2008). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Tujuh. Jakarta : Erlangga
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi.(2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10456>

- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Meryati, M., Laela, S., & Handayani, R. (2020). Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT amanah meddis tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1). <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.400>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3 (3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>