



LARISA
Publisher

Larisa Ekonomi

Volume 1, Number 1, November 2023 Page. 38-46

P-ISSN: XXXX-XXXX | E-ISSN: XXXX-XXXX

Open Access:

Link <https://ejournallarisa.academytlp.com/index.php/Ekonomi>



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai

Rizka Trisna Jayanti¹, Hartini²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

²Dosen Pembimbing Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

^{1*} rizkatrisnajayanti11@gmail.com, ²antyhartini@gmail.com

ABSTRAK

ARTICLE INFO

Article history:

Received November 07, 2023

Revised November 12, 2023

Accepted November 16, 2023

Available online November 30, 2023

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan; Pengembangan Karier; Kinerja Karyawan

Keywords:

Leadership Style; Career Development; Employee Performance



Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas pekerja pada Dinas Permukiman dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karimun.. Tiga indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah delegatif, partisipatif, dan otoriter. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karimun. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karimun. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 25 responden, dengan teknik penarikan sampel, yaitu sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai metode penelitian kuantitatif. Tanggapan yang diberikan oleh responden dari sampel lengkap digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun bersamaan meningkatkan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research is to find out how leadership style influences worker productivity at the Karimun Regency Human Settlement and Housing Service. The three indicators of leadership style used in this research are delegative, participative and authoritarian. This research was carried out at the Karimun Regency Public Housing and Settlement Area Service. The population used is all employees at the Karimun Regency Public Housing and Settlement Area Service. The sample used was a saturated sample of 25 respondents, with a sampling technique, namely a saturated sample. This research uses questionnaires and interviews as quantitative research methods. Responses provided by respondents from the complete sample were used to collect data for this study. Data collection techniques through questionnaires and interviews. The data analysis technique uses multiple regression analysis. The research results show that career development and leadership style both partially and simultaneously improve employee performance.

1. PENDAHULUAN

Tanggung jawab sosial dan kebaikan bersama penting bagi para pemimpin. Jelas sekali bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki sikap yang baik dan benar-benar peduli terhadap anggota timnya. Kemampuan seorang pemimpin untuk berhasil mengembangkan kinerja pegawainya juga sangat bergantung pada kemampuannya dalam merencanakan, mengatur, mengawasi, mengatur, dan menyelaraskan seluruh anggota stafnya (Howel & Avolio (dalam Northouse, 2013:177). Kompetensi pegawai dan proses yang baik, seperti memastikan ruang lingkup lembaga nyaman dan sesuai dengan prosedur yang berlaku saat ini, merupakan faktor penting dalam mentransformasi masukan kinerja menjadi keluaran yang baik. Hal ini dilakukan dengan harapan proses kerja menjadi lebih berkualitas. Artinya

*Corresponding author

E-mail addresses: rizkatrisnajayanti11@gmail.com

pengaruh gaya kepemimpinan akan terus menjadi faktor penentu kinerja pegawai yang unggul dan luar biasa (Aris et al., 2023; Firmansyah et al., 2023; Hartini et al., 2023; Hartini & Heri, 2021; Mukhtar et al., 2023).

Edy Sutrisno (2017: 213) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana tindakan individu memotivasi orang lain dengan cara memberikan inspirasi, mengarahkan, dan membujuk orang lain untuk mengambil tindakan guna menghasilkan hasil yang diinginkan. Seorang pemimpin adalah puncak yang berpengaruh untuk menentukan arah suatu organisasi agar memiliki komitmen yang tinggi, memiliki kemampuan administratif yang kuat, dan mudah beradaptasi dalam cara dia melakukan pekerjaannya. Kepemimpinan yang efektif harus mampu berupaya meningkatkan kinerja pekerja melalui inisiatif yang membangun kapasitas tenaga kerja. Oleh karena itu, untuk mengelola suatu lembaga, seorang pemimpin harus memiliki sifat, kualitas, dan kompetensi yang diperlukan (Hartini, 2023). Agar kinerja pegawai dapat dipertahankan secara konsisten, ia harus mampu memperhatikan kebutuhan dan sentimen orang-orang yang berada di bawah arahnya. Ada pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan akuntabilitas, ada pekerja yang melakukan tugas yang sama secara asal-asalan, dan masih ada pekerja yang sering lalai masuk kerja, datang terlambat, dan tidak mematuhi instruksi. Di semua lembaga pemerintah, terdapat permasalahan mengenai kondisi pekerja. Ketika kinerja karyawan buruk, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya.

Menurut Kasmir (2015:208), terdapat beberapa indikator kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut: a) kuantitas (jumlah), b) waktu (periode), c) penekanan biaya, d) pengawasan, dan e) hubungan individu. Kinerja pegawai harus senantiasa berada pada tingkat yang tinggi agar dapat memberikan hasil yang berkualitas dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai akibat, terdapat kebutuhan besar untuk mengatasi permasalahan kinerja pegawai. Berangkat dari konteks tersebut di atas, peneliti berencana untuk melakukan kajian tentang seberapa baik karyawan menjalankan peran yang mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Sutrisno (dalam Hamali 2016:119) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai dalam bekerja berfokus pada beberapa faktor penting yang vital bagi bisnis. Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, ketangkasan mental, sikap, dan disiplin adalah beberapa ciri-ciri tersebut. Meningkatkan kinerja karyawan terkait erat dengan kepemimpinan karena pemimpin adalah orang yang menetapkan kebijakan dan bertanggung jawab atas semua sumber daya lembaga. Mereka juga dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif (Aji et al., 2023; Aris et al., 2023; Hartini & Habibi, 2023; Sari et al., 2023).

Lebih tepatnya, pemimpin harus mampu mengatur, melaksanakan, dan mendistribusikan berbagai kebijakan dan modifikasi secara efektif dan efisien. Mereka juga harus mampu membangun hubungan positif antar rekan kerja agar tercipta suasana yang kondusif, seru, produktif, dan bersatu. Semua upaya difokuskan untuk menghasilkan keluaran pekerja berkaliber tinggi. Berdasarkan wawancara diketahui kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karimun secara keseluruhan berjalan cukup baik. Setiap tahunnya dilakukan evaluasi kinerja untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja setiap pegawai. Data yang digunakan untuk evaluasi kinerja bersifat pribadi dan diproses menggunakan SAP (Aplikasi Sistem dan Produk dalam Proses Data).

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif adalah data yang relevan langsung dengan tujuan penelitian dan berasal dari data primer, seperti survei yang dikumpulkan langsung dari responden. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten

Karimun menjadi lokasi penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pekerja. Kepala Disperkim Kabupaten Karimun beserta jajarannya menjadi subjek penelitian ini.

Populasi merupakan jumlah total item atau orang yang memenuhi kriteria tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan selanjutnya diambil kesimpulan. Populasi adalah seluruh pegawai . Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karimun. Survei ini mencakup 25 pegawai Disperkim Kabupaten Karimun sebagai populasi lengkapnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua puluh lima karyawan, karena jumlah sampel yang kecil, yaitu hanya 25 orang, maka penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh, yaitu setiap anggota populasi dijadikan sampel.

Metode pengumpulan data berikut digunakan dalam penulisan ini menggunakan angket atau kuisone dan wawancara. Metode wawancara ini digunakan untuk mendapatkan data primer, seperangkat pertanyaan (kuesioner) yang telah disiapkan sebelumnya untuk keperluan pengumpulan kuesioner yang dibagikan kepada responden terlebih dahulu. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validasi

Validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validasi. Jika jawaban pertanyaan dalam kuesioner menunjukkan sesuatu yang ingin dinilai oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Korelasi antara hasil konstruk atau variabel dapat digunakan untuk mengukur validitas. Sementara itu, standar statistik berikut ditetapkan untuk menjamin validitas hasil setiap item pertanyaan:

1. Variabel valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif.
2. Variabel dianggap tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel.

Tabel 1. Estimasi Uji Validasi

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	P1	0,762	0,514	Valid
	P2	0,871	0,514	Valid
	P3	0,762	0,514	Valid
	P4	0,796	0,514	Valid
	P5	0,674	0,514	Valid
	P6	0,807	0,514	Valid
	P7	0,903	0,514	Valid
	P8	0,736	0,514	Valid
	P9	0,653	0,514	Valid
	P10	0,716	0,514	Valid
Pengembangan Karier (X2)	P1	0,783	0,514	Valid
	P2	0,877	0,514	Valid
	P3	0,877	0,514	Valid
	P4	0,811	0,514	Valid
	P5	0,743	0,514	Valid
	P6	0,799	0,514	Valid
	P7	0,921	0,514	Valid
	P8	0,686	0,514	Valid
	P9	0,688	0,514	Valid
	P10	0,792	0,514	Valid
Kinerja (Y)	P1	0,782	0,514	Valid
	P2	0,875	0,514	Valid
	P3	0,727	0,514	Valid
	P4	0,704	0,514	Valid
	P5	0,753	0,514	Valid
	P6	0,797	0,514	Valid
	P7	0,919	0,514	Valid
	P8	0,672	0,514	Valid
	P9	0,670	0,514	Valid
	P10	0,575	0,514	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Uji Reliabilitas

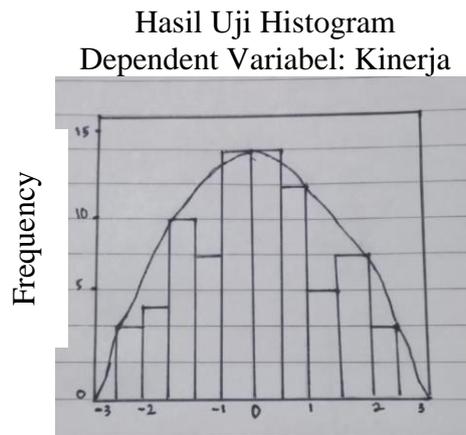
Teknik pengukuran kuesioner dengan indikator dari variabel atau konstruk adalah dengan uji reliabilitas. Jika tanggapan responden terhadap suatu kuesioner tetap atau terus menerus sepanjang waktu, maka hal tersebut dianggap ketergantungan.

Program SPSS dapat digunakan untuk pengujian reliabilitas, karena program ini menawarkan alat untuk menilai reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Jika suatu konstruk atau variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60 maka dianggap dependen.

Uji Normalitas

Data dalam penelitian ini diuji normalitasnya menggunakan analisis statistik dan grafis yang dihasilkan dari perhitungan regresi menggunakan SPSS.

1. Tes yang disebut histogram menggunakan data berbentuk lonceng biasa. Data yang baik diartikan memiliki pola distribusi yang normal. Data yang bergerak ke kiri atau ke kanan menunjukkan bahwa sebaran datanya tidak normal.

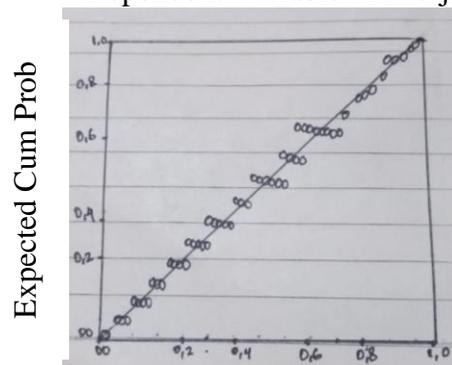


Gambar 1. Regression Standardized Residual

2. Grafik Probabilitas Normalcy Plot, syaratnya sebagai berikut:

- a) Model regresi memenuhi syarat normalitas jika data menyebar melintasi garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut.
- b) Model regresi tidak memenuhi asumsi kenormalan jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti orientasi garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable : Kinerja



Gambar 2. Observed Cum Prob

Tabel 2. One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std.Deviation	259,738,752
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,063
Test Statistic		,067
Asymp. Sig (2tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

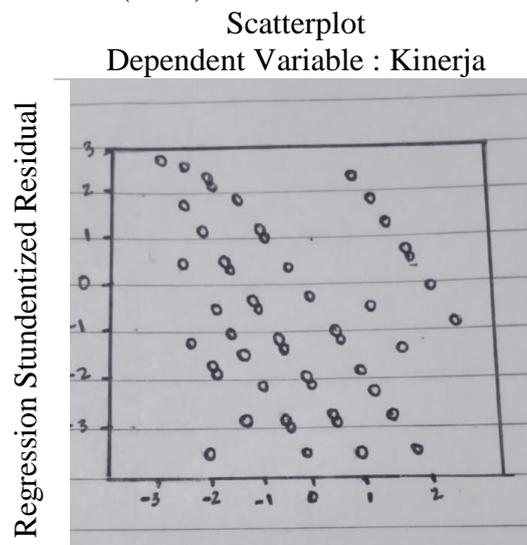
c. Lilliefors significance Correction

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandaedized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.	Collinearty Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Contant)	22,976	4,354		5,277	,000		
Kepemimpinan	,268	,099	,313	2,695	,009	,820	1,219
Pengembangan Karier	,237	,079	,349	3,007	,004	,820	1,219

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)



Gambar 3. Regression Standardized Predicted Value

Uji Hipotetis

Uji F, dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), untuk melihat apakah faktor-faktor independen secara bersamaan memengaruhi variabel keterikatan.

Tabel 3. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	196,783	2	98,391	14,128	,000 ^b
Residual	431,771	62	6,964		
Total	628,554	64			

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors : (Contant), Pengembangan Karier, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Hasil uji pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai melalui F-hitung. Dari hasil analisis menggambarkan bahwa koefisien regresi F-hitung sebesar 14.128 dengan nilai signisikanfi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai F-hitung $> F$ -tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), dan pengembangan karier (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandaedized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta

1	(Contant)	2,976	4,354	
	Kepemimpinan	,268	,099	,313
	Pengembangan Karier	,237	,079	,349

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dengan menggunakan variable bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan pengembangan karier (X_2), serta variable kinerja (Y), diperoleh koefisien gaya kepemimpinan (b_1) 0,268, dan dan pengembangan karier (b_2) 0,237, sehingga dapat dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = 2,9276 + 0,268X_1 + 0,237X_2$$

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandaedized		Standardized	t	sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
1 (Contant)	22,976	4,354		5,277	,000
Kepemimpinan	,268	,099	,313	2,695	,009
Pengembangan Karier	,237	,079	,349	3,007	,004

Tabel 5 di atas menunjukkan hasil uji parsial berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,695 dengan nilai signifikansi lebih besar dari $0,009 < \alpha=0,05$, nilai t-hitung $2,695 > 1,7$, maka hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,007 dengan nilai signifikansi lebih besar dari $0,004 < \alpha=0,05$, nilai t-hitung $3,007 > 1,7$, maka hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, uji r digunakan untuk menilai variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel berikutnya. Berdasarkan studi statistik diperoleh nilai r-tabel (15,42) karena r-hitung = 23,131. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dibuat pada waktu yang bersamaan. Koefisien determinan (adjusted R²) yang diperoleh dari perhitungan regresi adalah sebesar 60% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Disperkim Kabupaten Karimun dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam data peneliti. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja staf dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya seorang pemimpin. Apalagi sekarang semuanya sudah transparan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam memberikan arahan kepada karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pemimpin untuk memiliki kemampuan memberdayakan tenaga kerja mereka. Pemimpin yang memiliki sifat otoriter, partisipatif, delegatif, karismatik, dan demokratis yang kuat dapat menginspirasi anggota timnya untuk memberikan pekerjaan terbaiknya.

Pegawai menempatkan indikator partisipatif pada kelompok sangat kuat, sedangkan indikator kemampuan otoriter, delegatif, karismatik, dan demokratis berada pada kategori kuat. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karimun dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel

Gaya Kepemimpinan. Gagasan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pekerja, seperti yang dikemukakan oleh Heather *et al.* (2001) dan Chen (2004), mendukung hal ini.

Penelusuran dampak pengembangan karier terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengaruh yang cukup besar (lebih dari 0,05) dengan nilai signifikan sebesar 0,021 yang menunjukkan tren yang baik ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan H1 diterima dan H0 ditolak. Pengembangan karier Disperkim Kabupaten Karimun yang terdiri dari karier perencanaan dan karier manajemen dapat disimpulkan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun bersamaan. Selain itu, penting bagi pegawai memaksimalkan program pengembangan yang ada pada Disperkim Kabupaten Karimun dan penting juga untuk Disperkim Kabupaten Karimun membuat sistem manajemen karier yang baik, terencana dan terintegrasi sehingga potensi pegawai dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan bersama.

Tujuan mendasar pengembangan karier sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dan mendongkrak efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar pegawai dapat memberikan kontribusi yang semakin maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Terkadang kurangnya informasi membuat banyak orang tidak dapat memajukan profesinya, dan jadwal kerja yang padat di setiap unit hanya menyisakan sedikit waktu untuk kemajuan karier. Oleh karena itu, untuk mendorong setiap karyawan berupaya meningkatkan keterampilan khusus mereka, para pemimpin harus memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk berpartisipasi dalam berbagai program pelatihan, memberikan waktu untuk izin belajar, dan menawarkan hadiah kepada mereka yang berkinerja baik. Menurut analisis Erika Rulianti (2018) terhadap temuan penelitian sebelumnya, menawarkan kesempatan pengembangan karier dan pelatihan secara bersamaan kepada karyawan dapat menghasilkan nilai tambah.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis penelitian. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karimun, sehingga dapat dikatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, akan memengaruhi kinerja karyawan di dalam bekerja. Variabel pengembangan karier secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karimun, hal ini dapat dinyatakan bahwa pengembangan karier yang tepat bagi karyawan, akan memengaruhi tinggi rendahnya kinerja mereka. Variabel gaya kepemimpinan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karimun.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aji, L. J., Anshori, M. I., Ludin, I., Muhammad, I., Hartini, H., & Ugli, Y. K. B. (2023). Human Resource Management Research In The Last 5 Years From The Scopus Database. *Journal of Economic Global*, 1(1), 21–29.
- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing The Quality of Schools. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11012–11023. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.3436>
- Catur, Windaryadia. (2018), Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 178- 184,

- Dwi, Egie P., Sumardi, H.R., & Nurhayati, Nunung. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu, *Jurnal Investasi*, 5(2), 72-79.
- Firmansyah, F., Tiro, A., & Hartini, H. (2023). Peran Budaya Kerja Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kompetensi Kinerja Guru. *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(01), 10–18.
- Helmi, Buyung Aulia Safrizal. (2022). *Optimalisasi Kinerja Pegawai*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Hartini. (2023). Konsep dan Tantangan MSDM Era Kini. In *Pengantar Manajemen SDM di Era Modern*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hartini, H., & Habibi, D. (2023). Pengelolaan Kinerja Berbasis Balanced Scorecard. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3(2), 198–209.
- Hartini, H., & Heri, H. (2021). Information Management in Principal Decision Making and Its Impact on Learning Effectiveness. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(2), 144–154.
- Hartini, H., Sapinah, S., Wardhana, A., & Rahmawati, R. (2023). The Effect of Social Capital Dimension on Lecture Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 26–40.
- Imbron, Imbron, and Ibrahim B. Pamungkas. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Rismawati, N. Bandung: CV Widina Media Utama,
- Muktamar, A., Fakriah, F., Suharmono, S., Hartini, H., & Wardani, R. A. (2023). Human Resource Management in Indonesia: Bibliometric Analysis. *Journal of Economic Global*, 1(1), 1–13.
- Nisvia, Rizkyani Adriano & Saragih, Romat. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Program Airbus Helicopters Component PT Dirgantara Indonesia (Persero), *Jurnal e-Proceeding of Management*, 5(1), 1018 – 1025.
- Novia, Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Hearany Anis Masyuroh. Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zacharia Rialmi, Surya Putra. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Rivaldo, Yandra. (2022). *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Edited by Winarni, Dwi. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Sari, N. K., Hartini, H., Apriyanti, E., & Adriani, A. (2023). Pendampingan Peningkatan Keterampilan Sumberdaya Karyawan Pabrik. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(4), 236–245. <https://doi.org/10.61231/jp2m.v1i4.102>
- Sugandi, Adi Jakaria & Gilang, Alini. (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah Divisi Provisioning, *Jurnal e-Proceeding of Management*, 4, 2872 – 2879.
- Syarifah, Ida Farida, S.E , M.M. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Trenggono, Widodo., Nanang, Alamsyah, & Utomo, Chandyka Bagus. (2018), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif*, 97 – 104.