



Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Kondosapata Kabupaten Mamasa

Mirnawati limbong lebok^{1*}, Azhari², Ansar Mulkin³
^{1,2,3} STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen, Indonesia

*Korespondensi: Mirnapawa19@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the influence of leadership and work discipline on employee performance at Hospital kondosapata kabupaten mamasa. Using multiple linear regression analysis type of research used is quantitative research by distributing questionnaires via Google Form. Sampling technique, where the number of samples was the same as the population, namely fourteen people. The results of the test analysis (partial) can be concluded that there is a positive and significant influence of the leadership variable on employee performance, which can be seen from the t value of $6.454 > t_{table} 2.024$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, and it can also be concluded that there is a positive and significant influence of the employee work discipline variable on employee performance by looking at the t count value of $4.275 > t_{table} 2.024$ and the significant level of $0.000 < 0.05$. As for the results of the test (simultaneous), it can be concluded that leadership and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Leadership, Employee Performance, and Work Discipline.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada RSUD Kondosapata Kabupaten Mamasa. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner melalui Google Form. Pengambilan sampel menggunakan teknik Total Sampling yang dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 41 orang. Hasil dari analisis uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari nilai thitung $6,454 > t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. dan dapat pula disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan melihat nilai thitung $4,275 > t_{tabel} 2,024$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ada pun hasil uji f, (simultan), dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, dan Disiplin Kerja.

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya manusia yang penting bagi manajemen ialah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai Negara, sumber daya inilah yang diberi nama baru yang sangat populer dengan nama sumber daya manusia atau human resources ini sering kali disebut manpower yang di Indonesia secara resmi diterjemahkan menjadi tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah instansi guna mencapai tujuan dan kesuksesan, dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya, Pada kenyataannya kinerja yang baik didukung oleh potensi karyawan yang ada di instansi, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting untuk mencapai tujuannya, karena

dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Pegawai merupakan faktor penting bagi instansi demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada individu pegawai Instansi itu sendiri dalam menjalankan tugas. Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu pegawai instansi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja.

Suatu organisasi yang baik sangat diperlukan karena demi tercapainya tujuan instansi, seorang pemimpin harus mempengaruhi dan membina bawasanya dengan baik. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian, bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan diri sendiri, kepercayaan pada orang lain dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain.



Gambar 1 Objek penelitian

Gambar 1 Objek penelitian, Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan. RSUD kondosapata kabupaten mamasa merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang berada di kabupaten mamasa yang berstatus sebagai milik pemerintah kabupaten mamasa sejak terbentuknya pemerintah kabupaten mamasa, berdasarkan undang-undang nomor 11 Tahun 2002, sejak itu pula pemerintah daerah sudah memberikan perhatian kepada masalah kesehatan di kabupaten mamasa sehingga dengan melalui kerja sama pemerintah pusat dalam hal ini departemen kesehatan Republik Indonesia maka dilakukan pembangunan RSUD Kondosapata kabupaten mamasa dan pada tahun 2016 sampai dengan 2015 dan pada tanggal 15 juni 2015 RSUD kondosapata kabupaten mamasa dapat di fungsikan.

Rsud kondosapata kabupaten mamasa merupakan merupakan unsur pendukung tugas Bupati dibidang pelayanan kesehatan,yang secara organisatoris dipimpin oleh seorang Direktur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten mamasa.Rsud kondosapata kabupaten mamasa pertama kali di pimpin oleh dr.Nikolas B Pulio,M.si yang selanjutnya diebut sebagai direktur pertama pada masa jabatan 2015-2017,kemudian pada tahun 2017 diadakan pergantian direktur dan yang menjadi direkrut kedua pada saat itu adalah dr.Nexriana,M.Kes untuk masa jabatan tahun 2017-2019,dan selanjutnya pada masa jabatan tahun 2019-2021 direktur ketiga oleh dr.Hajai S.Tanga,M.Kes setelah masa kerja tersebut kepemimpinan Rsud kondosapata kabupaten mamasa di pimpin oleh dr.Adriana Randabunga sebagai direktur keempat untuk masa kerja 2021 sampai sekarang.

1. Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dan tujuan dari pada profil Rsud kondosapata kabupaten mamasa adalah:

Maksud: Memberi gambaran tentang keadaan RSUD kondosapata kabupaten Mamasa dalam kondisi terkini

Tujuan: sebagai bahan koordinasi dalam rangka pengembangan RSUD kondosapata kabupaten Mamasa.

2. Visi dan Misi RSUD Kondosapata Kabupaten Mamasa

Visi: “mewujudkan pelayanan medik Prima di Daerah terpencil”.

Misi: Mewujudkan masyarakat Mamasa yang sehat, dalam hal:

- a. Meningkatkan mutu pelayanan Kesehatan melalui pelayanan prima sehingga tercipta kepuasan kepada setiap pasien dengan tata cara penyelenggaraan yang sesuai dengan standar dan kode etik profesi yang telah di tetapkan.
- b. Meningkatkan penyediaan sarana dan pra sarana pelayanan Kesehatan kepada masyarakat di Rumah Sakit.
- c. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga Kesehatan baik kualitas maupun kuantitas untuk menjamin dimensi mutu pelayanan.
- d. Meningkatkan perilaku hidup sehat bagi masyarakat melalui komunikasi, informasi dan edukasi agar masyarakat mandiri dalam menangani dan membangun Kesehatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan instansi. Dalam hal ini kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja pegawai, karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi sebagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. Kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi seseorang agar orang lain mau mengerjakan tanggung jawabnya. Kepemimpinan, karakter atau sifat. Dengan ciri khas tersebut kepemimpinan seseorang dalam perusahaan akan mudah dikenali

Tujuan dan Manfaat Penelitian

(Hasibuan, 2016:192) menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan". Kepemimpinan memiliki peranan dan tujuan sebagai berikut :

1. Memberikan atau menyajikan berbagai pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah kepemimpinan.
2. Memberikan berbagai macam penafsiran serta pendekatan terhadap masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan. Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha ikut serta menyelesaikan atau memecahkan berbagai persoalan yang timbul dan berkaitan dengan ruang lingkup kepemimpinan.
3. Manfaat kepemimpinan adalah dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk, mendapatkan karyawan yang kompeten di bidangnya.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019:333) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Tujuan Disiplin kerja

Disiplin kerja sebenarnya memenuhi tujuan-tujuan disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dirinya sendiri. Tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Perusahaan sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.
2. kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai efektif sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.
3. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlakukan pegawai.

Disiplin kerja bertujuan memperbaiki efektifitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Silaen, N. R. et al (2021) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Menurut Rivai, A. (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan.

Tujuan Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja pegawai bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan

yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian Kinerja Pegawai menurut Veithzal Rivai (2013) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi lebih baik
4. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana kerja selanjutnya.

Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, atau pelatihan.

Hipotesis

1. Diduga bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Kondosapata Kabupaten Mamasa.
2. Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Kondosapata Kabupaten Mamasa.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan menurut (Oktaviani, 2023) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berdasarkan dengan filsafat positive, dimanfaatkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penggolongan metode kuantitatif yang peneliti gunakan yaitu analisis linear berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan kevalidan dari instrument yang digunakan pada penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada

kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melihat apakah pernyataan atau pertanyaan valid atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak valid}$

Untuk mencari nilai r_{tabel} yaitu dengan jumlah responden yaitu $(N)=41$, dan untuk derajat kebebasannya (degree of freedom) adalah $N-2$ maka, $df = (N) 41-2 = 39$. Nilai dari r tabel yaitu sebesar 0,308 dari $df = 39$ dan $p = 0,05$ (5%).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan/ pertanyaan)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1. p1	0,715	0,308	Valid
X1. p2	0,711	0,308	Valid
X1. p3	0,809	0,308	Valid
X1. p4	0,711	0,308	Valid
X2. p1	0,794	0,308	Valid
X2. p2	0,774	0,308	Valid
X2. p3	0,739	0,308	Valid
X2. p4	0,703	0,308	Valid
Y.p1	0,778	0,308	Valid
Y.p2	0,742	0,308	Valid
Y.p3	0,790	0,308	Valid
Y.p4	0,881	0,308	Valid
Y.p5	0,592	0,308	Valid

Dari tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa, instrumen dalam penelitian ini dikatakan valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Tingkat signifikan dari nilai r tabel yaitu 5% ($p=0,05$) dicari dengan menggunakan jumlah responden dalam penelitian ini (N) . jumlah responden yaitu $(N)=41$, dan untuk derajat kebebasannya (degree of freedom) adalah $N-2$ maka, $df = (N) 41-2 = 39$. Nilai dari r tabel yaitu sebesar 0,308 dari $df = 39$ dan $p = 0,05$ (5%). Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari semua pernyataan kuesioner baik itu variabel X1 (Kepemimpinan), X2 (Disiplin Kerja) maupun variabel Y (Kinerja Pegawai) dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	4

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

Dari hasil output diatas perolehan nilai sebesar x1 sebesar 0,719, pada x2 sebesar 0,746 dan pada y sebesar 0,808, maka dapat dinyatakan bahwa hasil dari data penelitian pada Variabel x1, x2 dan y adalah reliabel. Ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *cronbach,s alpha*, dimana pada setiap hasil menunjukkan bahwa nilai *cronbach,s alpha* pada tiap butir pernyataan lebih besar dari pada 0,60.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

analisis regresi linear berganda berguna untuk menguji pengaruh variabel independen yang lebih dari satu terhadap variabel dependen. Untuk dapat mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel independent Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), persamaan regresinya adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dimana Y= kinerja pegawai, a= konstanta, b= koefisien regresi, X1= kepemimpinan, X2= disiplin kerja, e= standar error.

Tabel 2 analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.055	2.513		2.011	.051
	X1 Kepemimpinan	.713	.161	.588	4.427	.000
	X2 Disiplin Kerja	.286	.168	.227	1.704	.096

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda diatas, dengan diperoleh persamaan regresi berikut: $Y = 5,055 + 0,713X_1 + 0,286X_2$, nilai kepemimpinan X1, Nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan adalah 0,713, artinya jika pimpinan pada RSUD Kondosapata jujur, disiplin, komunikatif dan bertanggung jawab dalam menjalankan setiap tugasnya dengan baik selaku pimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,713 (71,3%). Disiplin kerja X2, Nilai koefisien regresi untuk Disiplin kerja adalah $b_2 = 0,286$ yang berarti jika pegawai yang ada di RSUD kondosapata memiliki tingkat disiplin yang baik seperti sadar akan tanggung jawabnya dan pada pekerjaannya maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,286 (28,6%).

2. Uji Parsial (Uji t)

Dasar pengambilan Keputusan: Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independent terhadap variabel dependen. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai t tabel adalah dengan menggunakan rumus $t_{tabel} = t_{(a/2 : n-k-1)}$ = $t_{(0,025:38)} = 2,024$. Dengan hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada distribusi t tabel, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,024.

Tabel 3 Uji T X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.276	2.201		3.306	.002
	X1 Kepemimpinan	.871	.135	.719	6.454	.000

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari nilai hitung 6,454 > t_{tabel} 2,024 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Uji variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai (X2-Y)

Tabel 4 uji T X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.457	2.805		3.372	.002
	X2 Disiplin Kerja	.713	.167	.565	4.275	.000

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan melihat nilai hitung $4,275 > t_{tabel} 2,024$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan diatas maka dapat di berikan kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kondosapata Kabupaten Mamasa.
2. Disiplin kerja juga secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kondosapata Kabupaten Mamasa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pengambilan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka peneliti dapat memberikan serta menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pimpinan yang ada di Rsud Kondosapata Kabupaten Mamasa lebih memberikan perhatian dan motivasi-motivasi terhadap pegawainya agar peraturan-peraturan yang dibuat mengenai kedisiplinan pegawai dan juga selalu memotivasi pegawainya agar pegawai yang ada merasa diperhatikan. Dengan demikian pegawai dapat meningkatkan kinerjanya serta mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Karena dengan meningkatkan kinerja pegawai dapat memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian yang di teliti dan juga menggunakan metode yang lainnya sehingga permasalahan khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai bisa terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). Metode penelitian kuantitatif. Aswaja Pressindo.
- Agustini, F. (2011). Manajemen sumber daya manusia lanjutan. Madenatera.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian. Rineka Cipta.
- Edy, S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2020). Pemimpin dan kepemimpinan. PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktek). PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia. PT. Remaja Rosdakarya.
- Oktaviani, S. (2023). Pengaruh informasi pekerjaan, praktik kerja industri, dan soft skill terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Paramarta 2 Seputih Banyak tahun ajaran 2022/2023.
- Rivai, A. (2020). Analisis kepuasan konsumen penerbangan domestik pada maskapai Garuda Indonesia (Tesis). UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (2nd ed., 5th printing). PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2014). Perilaku organisasi (16th ed.). Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., dkk. (2021). Kinerja karyawan. Widina Persada Bhakti.
- Simamora, H. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Bina Aksara.
- SP, M. (2014). Manajemen sumber daya manusia (14th ed.). Penerbit Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2015). Kepemimpinan dalam manajemen: Suatu pendekatan perilaku. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin, M., & Maisah. (2020). Kepemimpinan. Salemba Empat.