



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 1360-1369

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Cabang Bali

Bimo Satria Wicaksono<sup>1✉</sup>, Ketut Murdani<sup>2</sup>, I Nyoman Wahyu Widiana<sup>3</sup>

(1) (2) Universitas Mahendradatta, (3) Universitas Udayana

Email: [bimosatrio332@gmail.com](mailto:bimosatrio332@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kepuasan kerja karyawan menjadi aspek atau peran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan berbagai manfaat yang ditawarkannya, seperti penyelesaian tugas tepat waktu, pengurangan risiko kerugian, dan minimisasi absensi serta turnover karyawan. Penelitian ini terdapat tujuan yakni untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Cabang Bali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 35 responden. Hasil analisis menerangkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $p = 0,014$ ), dengan pengaruh sebesar 29%. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $p = 0,029$ ), dengan pengaruh sebesar 27%. Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Cabang Bali ( $F = 0,000 < 0,05$ ), dengan total pengaruh mencapai 62,6%. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa pentingnya memperhatikan gaya kepemimpinan dan meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dari riset ini adalah perlunya perusahaan untuk mengembangkan strategi yang memperhatikan aspek-aspek tersebut guna mencapai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia yang lebih produktif dan terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## Abstract

Employee job satisfaction is an important aspect or role in improving company performance with the various benefits it offers, such as completing tasks on time, reducing the risk of loss, and minimizing absenteeism and employee turnover. The purpose of this research is to evaluate the influence of leadership style and job satisfaction on employee performance at PT. Pelindo Bali Branch. This research uses quantitative methods. The research population consisted of 35 respondents. The results of the analysis show that leadership style partially has a significant effect on employee performance ( $p = 0.014$ ), with an influence of 29%. Apart from that, job satisfaction also has a significant effect on employee performance ( $p = 0.029$ ), with an effect of 27%. Simultaneously, leadership style and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance of PT employees. Pelindo Bali Branch ( $F = 0.000 < 0.05$ ), with a total influence reaching 62.6%. This research provides an understanding of the importance of paying attention to leadership style and increasing job satisfaction to improve employee performance. The implication of this research is the need for companies to develop strategies that pay attention to these aspects in order to achieve competitive advantage through human resources that are more productive and actively involved in achieving organizational goals.

*Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam aktivitas perusahaan. Mampu maupun tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada keahlian anggota dalam pelaksanaan tugas yang dimandatkan, oleh karena itu karyawan dituntut mempunyai keahlian dalam pengembangan mandiri dalam perusahaan. Yang kami cari saat ini adalah orang-orang yang berkinerja tinggi. Kinerja pegawai yang baik bisa dilihat dari berbagai macam sudut pandang. Karena itu, penting perusahaan melaksanakan penilaian kinerja untuk diketahuinya kontribusi karyawan terhadap perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat salah satu kiat yakni memilih sejauh mungkin peran pemimpin dalam jalannya fungsi perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan (Handoko, 2013). Peran pemimpin pada suatu organisasi sering dikatakan kepemimpinan yakni kiat seseorang dalam memimpin dengan memengaruhi perilaku anak buah dalam bekerjasama, bekerja efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi (Syam & Rauf, 2022).

Pemimpin merupakan orang yang inspiratif, membujuk, dan memengaruhi orang lain, khususnya karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Umumnya, kepemimpinan merupakan upaya untuk membimbing, mengarahkan, dan mengendalikan perasaan, pikiran, dan tindakan dalam setiap aktivitas. Tergantung pada pola hubungan antara atasan

dan bawahan, karyawan bisa saja merasa nyaman atau tidak nyaman selama bekerja di suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan selalu melakukan perencanaan SDM agar dapat memastikan individu yang tepat serta berada pada posisi yang tepat.

Tujuan pengolahan SDM salah satunya yakni fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan permasalahan manajemen. Selain faktor tersebut, kepuasan kerja pula dapat menjadi faktor atau dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja ialah sikap umum yang individu rasakan terhadap pekerjaannya, selain itu pula dapat menunjukkan perbedaan aplaus yang diraih karyawan dengan keyakinan yang diterima, hal itu pula menjadi elemen penting dalam suatu organisasi (Basri & Rauf, 2021) Kepuasan kerja karyawan yaitu kesejahteraan karyawan yang harus di perhatikan oleh perusahaan untuk pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang dan meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin pesat. Perusahaan yang mampu menjaga kepuasan kerja pada karyawan, perusahaan tersebut akan mendapatkan suatu keuntungan yang positif, keuntungan tersebut berupa penyelesaian tugas tepat waktu, berkurangnya resiko kerugian, meminimalisir absensi maupun *turn over* (pengunduran diri) pada karyawan. Hal ini diperkuat oleh Jenkins (A. Kurniawan, 2021) kepuasan karyawan dapat dipengaruhi dengan kondisi kerja yang terjadi di perusahaan. Kepuasan karyawan di perusahaan dapat dinilai baik, apabila kondisi kerja di perusahaan kondusif dan tertata baik sehingga karyawan akan menilai baik pada kondisi perusahaannya, salah satunya yaitu pimpinan.

Gaya kepemimpinan diistilahkan sebagai penentu penting dari indikator- indikator penentu kepuasan kerja dan kinerja. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada manajernya dan cara mereka mengelola organisasi. Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan. Pemimpin serta pengikut memiliki hubungan erat serta menjadi fitrah insaniah bagi manusia dari zaman Nabi Adam hingga saat ini. Pemimpin merupakan aspek penting untuk kehidupan manusia sebab mereka dapat memberikan perintah dan mengarahkan orang lain pada ajalan benar.

Diperlukan upaya, untuk terciptanya kondisi seperti itu, serta dalam peningkatan tingkat kepuasan auditor dalam pekerjaan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sudut pandang seseorang tentang pekerjaan mereka, baik secara positif maupun negatif. Robins (2008:40) menyatakan kepuasan kerja berpacu pada "kondisi rasa yang positif terkait pekerjaan individu yang menjadi hasil dari suatu evaluasi karakteristik". Pada hakikatnya, kepuasan kerja ialah suatu hal yang menyebabkan individu merasa kebahagiaan pada suatu pekerjaan maupun saat keluar dari pekerjaan.

Kepuasan kerja menjadi masalah strategis, sebab jika adanya ketidakpuasan akan memiliki dampak pada hasil kinerja, sehingga kinerjanya kurang baik, berkualitas rendah serta tidak terpenuhinya target, dan pada akhirnya dapat mengurangi kepuasan pelanggan atau konsumen. Kepuasan serta pekerjaan mempunyai makna yang berbeda, pekerjaan memiliki faktor kondisi kerja, pimpinan, *partner* kerja, promosi, jabatan, gaji yang memiliki dampak pada kepuasan kerja. Disamping hal tersebut, ketidakpuasan menjadi titik awal dari masalah dalam organisasi seperti konflik manager dengan karyawan dan perputaran karyawan.

Berdasarkan hasil observasi PT Pelindo Bali adalah perusahaan milik negara yang menangani urusan kepelabuhanan, dan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) saat ini bertindak sebagai operator pelabuhan. PT Pelindo II (Persero) memiliki banyak cabang di seluruh Pulau Jawa, Sumatera, dan Kalimantan, dan salah satu cabangnya berada di Bali. Sebagai BUMN, PT Pelindo Bali harus mencatat dan melaporkan pendapatan yang bergerak dari dan ke perusahaan. Namun, pendapatan juga berasal dari kegiatan non-operasi dan operasional perusahaan. Mencatat dan melaporkan pendapatan, atau laporan keuangan, harus dilaksanakan hati-hati serta cermat karena metode akuntansi yang digunakan perusahaan dapat. Hal tersebut mampu memberikan kesetiaan dan kedisiplinan pada karyawan terhadap pekerjaan maupun perusahaan, sehingga karyawan bekerjasecara optimal dan perusahaan mampu mencapai tujuan. Salah satu masalah PT. PELINDO (Persero) adalah kepuasan karyawan. Masalah kepuasan kerja ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan dari survey dan wawancara awal:

Tabel 1 Tabel Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah karyawan	Sakit	Ijin	Absen	Total	%
2021	55	13	18	9	40	16,8%
2022	51	11	20	16	47	19,7%
2023	77	14	42	18	74	32,3%

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa absensi karyawan PT. Pelindo Bali telah meningkat selama 3 tahun terakhir, mulai tahun 2021–2023. Jumlah absensi yang lebih tinggi menandakan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan serta kemungkinan yang dialami adalah fluktuasi atau ketidaktetapan. Karyawan yang merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan maka bersifat lebih sering absen atau lalai dari tugasnya. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan dapat diukur dengan melihat seberapa lama seorang pekerja tidak berada di tempat kerja. Ketidakhadiran ini menentukan kepuasan karyawan dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan Ritawati (2020) bahwa kepemimpinan transformasional

dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja seseorang karyawan secara positif. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada pimpinan perusahaan, dimana pemimpin memiliki hubungan dengan bawahan secara baik, sehingga bawahan akan nyaman dan menghormati atasan untuk membina bawahan dalam melaksanakan tugas. Jika faktor gaya kepemimpinan tersebut memenuhi kepuasan kerja, karyawan akan tetap bekerja dan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan faktor-faktor tersebut, mereka akan menjadi kurang loyal dan mungkin akan mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Fokus penelitian ini terbatas pada masalah yang berkorelasi dengan gaya kepemimpinan, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan karena masalah yang ditemukan berasal dari berbagai fenomena yang terjadi di PT. Pelindo Bali. Dalam hal ini penulis memiliki ketertarikan dalam menganalisis gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Cabang Bali.

Atas latar belakang tersebut, identifikasi masalah adalah langkah pertama menuju penelitian masalah. Data kehadiran karyawan yang tidak stabil selama lima tahun terakhir, 2021, 2022, 2023, memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT. Pelindo Bali belum optimal. Dalam hal ini, peneliti memiliki keinginan untuk diketahuinya apakah gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sisi gaya kepemimpinan, dapat ditinjau bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menilik kharisma, seperti yang diungkap oleh Bass (1985) dalam Afnaseh Nahavandi (2000). Namun gaya kepemimpinan transaksional ialah gaya yang didasarkan oleh gagasan pemimpin dan anak buah mesti berbagi (Afnaseh Nahavandi, 2000). Pemimpin akan memberikan anak buah atau karyawan hadiah dalam peningkatan motivasi, produktivitas, serta efektivitas untuk penyelesaian tugas. Dengan kondisi seperti ini, dapat menjadi peluang untuk peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian terkait gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT. Pelindo Bali sangat penting.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian deskriptif dan verifikatif difungsikan dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang rumusan pertama hingga ketiga yang berkaitan dengan tanggapan karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang terjadi di PT. Pelindo cabang Bali. Sugiyono (2017), menekankan bahwa penelitian deskriptif menjadi jenis penelitian yang memiliki tujuan untuk penentuan nilai variabel

mandiri satu maupun lebih variabel independen tanpa melaksanakan perbandingan relasi variabel lain.

Penulis juga menggunakan penelitian verifikatif selain penelitian deskriptif. Penelitian verifikatif dilakukan untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Cabang Bali secara parsial dan simultan. Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa penelitian verifikatif merupakan riset yang memiliki tujuan dalam pengujian teori serta menghasilkan metode ilmiah yakni pengevaluasian status hipotesis serta menghasilkan simpulan hipotesis diterima atau tidak.

#### Populasi dan Sampel

Pada riset ini, populasi adalah semua elemen dalam penelitian, termasuk objek dan subjek yang memiliki karakteristik dan atribut tertentu. Dalam kasus ini, populasinya yakni seluruh karyawan PT. Pelindo Cabang Bali, yang berjumlah 35 orang.

#### Sampel

Jumlah dan karakteristik populasi merupakan bagian dari sampel. Karena itu, sebagian populasi diambil menjadi sampel dengan syarat harus benar bersifat representatif atau mewakili untuk menghasilkan kesimpulan yang relevan untuk populasi, Sugiyono (2019, p. 118). Karena populasi penelitian berjumlah 35 orang, jumlah sampel jenuh diambil atau digunakan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Di antara metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Wawancara

Untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung ke lapangan, responden diwawancarai melalui tanya jawab. Pada penelitian ini, subjek penelitian adalah karyawan PT Pelindo Branch Bali.

##### 2. Angket (Kuesioner)

Untuk mengumpulkan data, daftar pertanyaan dibuat dan disebarluaskan secara langsung kepada responden untuk memberikan kilasan umum, atensi serta masukan terkait gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Pelindo Cabang Bali.

##### 3. Studi Kepustakaan (Library research)

Studi kepustakaan menjadi data sekunder dalam riset ini untuk data diperoleh melalui peninjauan pustaka, atau dapat hal lain disebutkan bahwa adanya perbandingan fakta dengan teori. Data ini diperoleh dengan cara menelaah, mempelajari literatur, jurnal ilmiah, internet dan sumber lainnya yang bersifat relevan.

##### 4. Jurnal Penelitian

Dalam penelitian ini memfungsikan jurnal administrasi bisnis, sosial dan politik, serta jurnal EMBA (Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi).

#### 5. Internet

Mengumpulkan data dengan cara mencari literatur tentang penelitian di internet, seperti jurnal, makalah, dan karya ilmiah

#### Teknik Analisis Data

Analisis data yang difungsikan pada riset ini yakni: 1) Analisis Uji Asumsi Klasik, 2) Uji Validitas, 3) Reliabilitas 4) Analisis Regresi Berganda menggunakan *Software Statistical Package for Social Science (Software SPSS) for Windows versi 24*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penganalisan mencakup latar belakang penelitian, landasan teori, kerangka berpikir, desain penelitian, metode penelitian, dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh parsial dari tiap variabel berikut:

#### Hubungan Antar Variabel Penelitian

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,014 dimana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berkorelasi sangat baik terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang baik dari perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,029 dimana Kepuasan Kerja (X2) memiliki korelasi yang baik terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan memengaruhi riset ini hingga dapat menaikkan kinerja karyawan.

#### Analisis Berdasarkan Uji F/ Model Penelitian

Pengujian model penelitian mendapatkan F hitung senilai 26,731 dengan signifikansi bernilai 0,000. Sebab nilai tersebut  $< 0,05$ , maka variabel X1 atau GayaKepemimpinan, X2 atau Kepuasan Kerja terhadap Y atau Kinerja Karyawan memiliki pengaruh simultan, oleh sebab itu hipotesis diterima.

#### Hasil Analisis berdasarkan uji t / uji pengaruh antar variabel

Berbantuan SPSS Versi 24, diperoleh hasil olah data yakni :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung 2,608 dengan tingkat signifikansi 0.014 berada dibawah atau  $< 0,05$ . Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Cabang Bali, sehingga hipotesis 1 terbukti
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai t hitung sebesar 2,293 tingkat signifikansi sebesar

0.029 berada dibawah atau kurang dari pada 0,05. Artinya adanya pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Cabang Bali. Sehingga hipotesis kedua dapat di terima.

Pengaruh Hasil Analisis berdasarkan uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilaksanakan agar diketahui serta diukur keahlian model saat menjelaskan pengaruh variabel *independen* secara simultan terhadap variabel *dependen*, dengan menilik nilai R-Squared (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi memperlihatkan apakah variabel bebas kontributif dalam model regresi untuk variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai R-Square adalah 0,626, maka gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 62,6% terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat menarik simpulan yakni :

1. Variabel gaya kepemimpinan bernilai  $t$   $0,014 < 0,05$ , maka gaya kepemimpinan(X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan(Y) di PT. Pelindo Cabang Bali dengan pengaruh sebesar 29%.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai Uji  $t$  sebesar  $0,029 < 0,05$ , maka didapatkan bahwa kepuasan kerja(X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan(Y) PT. Pelindo Cabang Bali dengan pengaruh sebesar 27%.
3. Nilai signifikansi F  $0,000 < 0,05$ , maka simpulannya gaya kepemimpinan(X1) dan kepuasan kerja(X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan(Y) PT. Pelindo Cabang Bali dengan pengaruh sebesar 62,6%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Universitas Malikussaleh.
- Agustina, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Manajemen Universitas 17 Agustus Surabaya*, 9(1), 82–93.
- Andayani, K. V., & Cahyani, R. A. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 170–177.
- Anwar, P. M. (2020). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Azhari, Z.,

- Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 23(2), 187–193.
- Azis, A., Rauf, R., & Al Asirie, R. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Tirtamas Abadi. *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Azizah, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. HAKAASTON Bagian Unit Produksi)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–121.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Firmansyah, A. M., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Budi Utama.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFH. Hardian, V., & Hermawan, E. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformatif Untuk Gen Z. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 1(1), 32–38.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Cet. Ketig). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. LPU-UNAS.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Sintaksis*, 1(2), 1–9.
- Kurniawan, A. W., Ainun, N., & Haeruddin, M. I. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 266–276.
- Martoyo, S. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFH.
- Patria, R., DP, E. N., & Rusli, R. (2021). *Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi (studi empiris pada KAP di Pekanbaru Padang dan Batam)*. Riau University.

- Rahayu, I. D., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak Lng Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 1–9.
- Rahma, F. F., Karnain, B., & Dewi, R. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Bagian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur: Laporan Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 112–128.
- Reskino. (2021). The Role of Strategic Management in Improving the Quality of Accounting Information Systems at Insurance Companies in Indonesia. *INDONESIAN MANAGEMENT AND ACCOUNTING RESEARCH*, 20(2).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Suhardja, W. (2021). *Pengaruh Strategi Kompetitif Terhadap Inovasi Perusahaan yang Bergerak di Industri Kertas*. Universitas Tarumanagara.
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)* (Cetakan ke). PT. Buku Seru.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syam, M., & Rauf, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 592–600.
- Tjiptono. (2020). *Strategi pemasaran: prinsip dan penerapan*. Andi. Tjiptono, F. (2018). *Strategi Pemasaran*. Andi.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2021). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Yuki, G. A. (2019). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Prenhallindo.