



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 3841-3850

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

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

Analisis Kepemimpinan dalam Mengelola Sumber Daya Manusia pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Sepryance Cahyani Harefa^{1✉}, Fatosola Hulu, Yupiter Mendrofa³, Eliagus Telaumbanua⁴

Universitas Nias

Email: sepryancecahyaniharefa@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini menganalisis kepemimpinan dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi karena tertuju pada bagaimana pemimpin memimpin dan mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa datanya adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sumber informan penelitian sebanyak 5 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli sudah baik dalam aspek perencanaan kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia melalui bimbingan, arahan, dan koordinasi. Pengelolaan SDM di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli bagus berkat kepemimpinan yang efektif, termasuk komunikasi terbuka, keterbukaan terhadap arahan atasan, dan fokus pada tujuan organisasi. Kendala dalam pengelolaan SDM di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli adalah kurangnya penerimaan arahan dan bimbingan kerja, ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan, dan resistensi terhadap pengembangan dan pelatihan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, sumber daya manusia

Abstract

This research analyzes leadership in managing human resources at the Gunungsitoli City Social Service Office. Leadership plays an important role in organizational success because it focuses on how leaders lead and influence organizational members in achieving common goals. In conducting this research, qualitative research methods were used using data collection techniques, namely observation, interviews and documentation. The data analysis technique is data reduction, data presentation and drawing conclusions. The sources of research informants were 5 people. The research results show that the leadership attitude in the Gunungsitoli City Social Service is good in the aspects of work planning, motivation and human resource development through guidance, direction and coordination. HR management at the Gunungsitoli City Social Service is good thanks to effective leadership, including open communication, openness to superiors' directions, and focus on organizational goals. Obstacles in HR management at the Gunungsitoli City Social Service are the lack of acceptance of job direction and guidance, inability to adapt to change, and resistance to job development and training.

Keywords: Leadership, human resources

PENDAHULUAN

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama dalam sebuah organisasi maupun instansi, karena baik pemerintah maupun masyarakat semakin menyadari dan paham bahwa terciptanya tujuan dalam skala nasional, regional atau lokal tergantung pada bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi, sehingga dapat dijelaskan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau gagal ditentukan oleh sikap kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu bertanggung jawab atas semua pelaksanaan pekerjaan dan tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Siswanto dan Hamid (2017) kepemimpinan pada dasarnya, suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara efisien dan efektif.

Keberadaan seorang pemimpin dan sumber daya manusia pada sebuah instansi memegang peranan sangat penting. Keberhasilan sebuah instansi sangat di tentukan oleh ki seseorang yang bekerja di dalamnya termasuk pimpinannya. Kepemimpinan yang baik akan berdampak baik bagi sumber daya manusia serta ketercapaian tujuan dari sebuah instansi. Menurut Ngalim Purwanto dalam Mugianti (2017), kepemimpinan yaitu bujukan atau ajakan, suatu keterampilan pembinaan atau pengarahannya kelompok orang tertentu, melalui "human relation" dan motivasi yang tepat tanpa rasa ragu-ragu mereka mau bekerja, memahami dan mencapai apa yang menjadi tujuan dari instansi.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam

mengarahkan, mendorong, mengatur seluruh bawahannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan pengikat dalam suatu kelompok maupun organisasi, dan sebagai pemberi motivasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif maka individu maupun kelompok tidak memiliki arah dan tujuan. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pemimpin adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih baik lagi dalam bekerja.

Menurut Siswanto dan Hamid (2017) kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun atau memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik serta membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan Dauley (2017). kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan sikap kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian pemimpin. Seorang pemimpin sangat berpengaruh besar terhadap bawahannya, hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki para pegawai agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi (Firmansyah & Mahardika, 2018).

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan Dauley (2017). kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan sikap kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian pemimpin. Seorang pemimpin sangat berpengaruh besar terhadap bawahannya, hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki para pegawai agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi (Firmansyah & Mahardika, 2018).

Menurut Nawawi (2015) bahwa pengelolaan sumber daya manusia kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi pemerintah, agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Salah satu bentuk dari pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan cara merekrut para pegawai untuk mengikuti pelatihan terkait bidangnya masing-masing. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu mengidentifikasi pegawai serta memperhatikan para pegawai yang cara

kerjanya minim pada bidang yang di tempatinya dengan cara mengusulkan pegawai untuk mengikuti pelatihan. Dengan kegiatan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki serta mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan. Sesuai hasil pengamatan, masih terdapat sumber daya manusia yang membutuhkan pengembangan, pelatihan, motivasi dan dorongan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab (Afandi, 2018).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti sebuah judul "Analisis Kepemimpinan Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli."

METODE PENELITIAN

Menurut Darmadi (2013:153), metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian metode Kualitatif. Sugiyono (2020:9) mengemukakan bahwa Metode Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data, bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, yaitu mengumpulkan data dan mengklarifikasikannya sehingga dapat memberikan informasi dan gambaran yang kemudian diintegrasikan kepada masalah yang terjadi (Harahap, 2020). Metode deduktif, yaitu metode yang menggunakan teori-teori yang berlaku secara umum kepada hal-hal yang khusus. Dalam Penelitian ini, penulis menentukan pemilihan sampel atau informan dengan metode purposive sampling dimana menurut (Sugiyono, 2019) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah yang akan diteliti sebanyak 5 orang. Sedangkan untuk melakukan penganalisaan pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Menurut (Arikunto, 2018) teknik analisis deskriptif

kualitatif adalah “Memberikan predikat kepada variabel yang di teliti sesuai dengan kondisi sebenarnya. Predikat yang di berikan tersebut dalam bentuk peringkat yang sebanding dengan atau atas dasar kondisi yang di inginkan”. Teknik analisis deskriptif kualitatif dan merupakan teknik analisa yang lebih mengarah kepada pendeskriptif data-data yang telah dikumpulkan pada objek penelitian dalam bentuk paparan narasi melalui pengungkapan keadaan-keadaan dari data-data tersebut (Makbul, 2021).

Dari defenisi diatas, maka penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif model dari Miles dan Huberman yang meliputi tiga hal (Fitriani & Sugiyono, 2018) yaitu : Pengumpulan Data, Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sejarah Singkat Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Sejarah Kantor Dinas Sosial Kota gunungsitoli berawal dari pemekaran Kabupaten Nias pada Tahun 2009, yang sebelumnya hanya terdiri dari 1 (satu) kabupaten menjadi 4 (empat) kabupaten dan 1(satu) kota. Yaitu Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Barat, Kabupaten Nias Utara Dan Kabupaten Nias Selatan. Serta 1 (satu) Kota Madya Yaitu Kota Gunungsitoli.

Sebagai konsekuensi dari Undang-Undang No.25 Tahun 2005 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, maka Dinas Sosial Kota Gunungsitoli yang merupakan salah satu SKPD sebagaimana ditetapkan dalam peraturan Walikota Gunungsitoli No.3 Tahun 2009 Tanggal 28 September 2009 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kota Gunungsitoli, mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah Di Bidang Sosial berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Adapun Kantor dinas sosial kota gunungsitoli terbagi atas :

- a. Sekretariat membawahi 2 sub bagian yaitu : sub bagian Tata Usaha Dan Keuangan serta sub bagian Program Dan Data.
- b. Bidang terdiri dari :
 1. Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin, membawahi 2 (dua) seksi yaitu: Seksi Pemberdayaan Sosial Dan Seksi Peerlindungan Sosial.
 2. Bidang Rehabilitasi Dan Perlindungan Jaminan Sosial, membawahi 2 (dua) seksi yaitu: Seksi Rehabilitasi Sosial Dan Seksi Perlindungan Jaminan Sosial.

Dalam perjalannya, dinas sosial kota gunungsitoli telah dipimpin oleh beberapa kepala dinas, dimulai dari awal hingga sekarang. Berikut urutan kepala dinas sosial kota

gunungsitoli :

1. Faoziduhu Telaumbanua
2. Olewata Zebua
3. Soziduhu Lombu
4. Fauduasa Hulu
5. Basrah Zebua
6. Hardi Telaumbanua
7. Meilinda Rostanti Larosa
8. Asieli Zega, SE
9. Everoni Mendrofa, SKM,M.Kes
10. Bonifasius Telaumbanua, SSTP.,M.Si

Selanjutnya dalam tugasnya, kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli saat ini beralamat di kompleks Perkantoran Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli.

Analisis Kepemimpinan di Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya, bahwa peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia masih kurang. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, beberapa pegawai membutuhkan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kreativitas dalam bekerja. Hal ini sangat berdampak pada kualitas kerja para pegawai. Jadi, dalam hal ini peneliti menganalisis bagaimana sikap kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia. Peneliti melakukan wawancara dengan 5 informan yaitu : Kepala Dinas, Sekretaris, Kasubag, Kabid Dan Perencana Ahli Muda.

Kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan untuk mempengaruhi, membimbing atau mendorong orang lain, tim atau organisasi agar mencapai tujuan instansi. Menurut Robbins (dalam Sadiki, 2020:116) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran organisasi. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh serta dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan instansi. menjadi seorang pemimpin harus mampu turut serta mengimplementasikan fungsi manajemen dengan cara mengarahkan, mengawasi, memotivasi dan mempengaruhi serta menjadi teladan yang baik dalam bekerja, sehingga para pegawai lainnya ikut turut serta melakukan/melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawab bersama guna mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh peneliti di lapangan di kantor dinas sosial kota gunungsitoli bahwa sikap kepemimpinan yang di terapkan yaitu dengan menjadi teladan yang baik, motivator bagi para pegawai. Sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan penilaian kerja terhadap bawahan serta meningkatkan kemampuan sumber daya manusia nya melalui pelatihan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dengan cara mengimplementasikan penggunaan kecanggihan teknologi masa kini. Sejalan dengan teori mathis dan Jackson (2017:5) pengelolaan sumber daya manusia adalah system formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara kepada lima informan, dapat diketahui bahwa sikap kepemimpinan dalam memberikan penilaian kerja diterima oleh pegawai dan sebagian tidak diterima dikarenakan sikap tersebut di anggap sikap membeda-bedakan hasil kerja pegawai. Namun, dalam memberikan penilaian kerja terkadang pemimpin tidak memiliki banyak waktu dalam mengamati cara kerja pegawai, proses kerja pegawai karena adanya pekerjaan yang lebih diutamakan selain memberikan penilaian kerja. Sehingga adanya ketidakpuasan pegawai terhadap hasil penilaian dari pemimpin yang di anggap tidak profesional dalam memberikan penilaian sehingga berdampak pada semangat kerja pegawai.

Pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Namun, untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, maka dibutuhkan dorongan serta motivasi dari tim kerja maupun pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja. Selain itu Pegawai dinas sosial kota gunungsitoli dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang ditentukan, namun tidak terlepas dari komunikasi dan kerja sama tim.

Sikap kepemimpinan sudah diterapkan pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Pemimpin sudah melakukan perencanaan kerja menjadi teladan yang baik dan menjadi motivator terhadap para pegawai. Melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui bimbingan dan arahan terhadap pegawai, memotivasi para pegawai dan melakukan koordinasi terkait kelemahan para pegawai. Untuk mengetahui penerapan sikap kepemimpinan pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan direkti

Sudah dilakukan terhadap pegawai dinas sosial kota gunungsitoli, melakukan perencanaan kerja dan melaksanakan pengembangan keahlian kerja melalui koordinasi, mengarahkan dan membimbing pegawai jika ditemukan kelemahan kerja pegawai.

b. Kepemimpinan suportif

Sudah diterapkan terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, pemimpin selalu memberikan motivasi dan dorongan kerja terhadap pegawai, dan memperhatikan kebutuhan pegawai dalam bekerja, contohnya memenuhi fasilitas kerja pegawai, memberikaan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja pegawai.

c. Kepemimpinan partisipatif

Sudah diterapkan terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, dalam mengambil keputusan, pemimpin memutuskan tindakan yang harus dilakukan dan bertanggungjawab atas keputusan yang sudah diambil.

d. Kepemimpinan orientasi prestasi

Penilaian kerja sudah dilakukan terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, dan hal ini menjadi salah satu faktor meningkatnya semangat kerja pegawai.

e. Tugas kerja

Pelaksanaan tugas kerja para pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli sudah baik. Pelaksanaan tugas kerja pegawai tidak terlepas dari dukungan dan motivasi dari tim kerja dan pimpinan.

f. Kualitas kerja

Pegawai dinas sosial kota gunungssitoli menghasilkan kualitas kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

g. Kuantitas kerja

Pegawai Dinas Sosial Kota Gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya tepat waktu, namun tidak terlepas dari komunikasi dan kerja sama antar tim.

h. Efektivitas biaya

Penggunaan biaya pada dnas sosial kota gunungsitoli dapat dipergunakan sesuai dengan anggaran yang telah di tetapkan sebelumnya.

Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi atau instansi untuk mengatur sumber daya manusia nya dalam mencapai apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut. menurut Mathis dan Jackson (2017:5) pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan penelitim yang diperoleh peneliti di lapangan bahwa masih kurangnya pengelolaan sumber daya manusia terhadap pegawai di dinas sosial kota

gunungsitoli. Terdapat beberapa pegawai yang perlu pengawasan dalam bekerja, cara kerja yang harus lebih dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan serta motivasi dan dorongan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara kepada lima informan bahwa masih kurangnya pengelolaan sumber daya manusia di dinas sosial kota gunungsitoli. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mau peduli akan tugas dan tanggungjawab yang di bebankan. Para pegawai sudah bekerja dengan baik dan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Maka sesuai dengan teori sagala (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial dan iklim kerja. Dalam pengelolaan sumber daya manusia sikap kepemimpinan menjadi salah satu faktor pendukung dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada kualitas kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan:

1. Sikap kepemimpinan sudah diterapkan pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. Pemimpin sudah melakukan perencanaan kerja menjadi teladan yang baik dan menjadi motivator terhadap para pegawai. Melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui bimbingan dan arahan terhadap pegawai, memotivasi para pegawai dan melakukan koordinasi terkait kelemahan para pegawai.
2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli menunjukkan hasil kerja yang baik berdasarkan sikap kepemimpinan yang telah diterapkan. Menjalin komunikasi yang baik dengan pemimpin dan tim kerja, mendengar dan melaksanakan arahan dan bimbingan kerja dari pimpinan yang bertujuan untuk mencapai tujuan instansi.
3. Kendala-kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia pada dinas sosial kota gunungsitoli yaitu, terdapat beberapa pegawai yang tidak menerima arahan dan bimbingan kerja dari pimpinan, bertahan terhadap gaya kerja yang lama, serta tidak mau memberi diri untuk melakukan pengembangan gaya kerja, dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adari, Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Cetakan I. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Baharuddin, Daulay dan Indra. (2017). "The Development of Computer-Based Learning Media at a Vocational High School." On International Journal of Geomate,12(30):96-101.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam.Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen. Vol.5 No.1, November 2018, ISSN 2443-3071.
- Firmansyah, Anang M., & Mahardika, Bidi W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Fitriani, R., & Sugiyono, S. (2018). Perilaku Peduli Lingkungan Pada Siswa Kelas X Sma Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Journal Of Culinary Education And Technology, 7(2).
- Mathis, dan Jackson, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis. Yogyakarta: K-Media.
- Sagala, Syaiful. 2018. Pendekatan & Model Kepemimpinan. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). Jurnal Administrasi Bisnis, 42(1), 189-198.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.