



Penerapan Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pada Pt. Arya Lingga Manik Cabang Panorma Bali Residance Ciseeng Kabupaten Bogor

Mitri Nelsi¹, Irfan Rizka Akbar²

Universitas Pamulang, Banten

Abstract

Received: 2 Juli 2023

Revised: 19 Juli 2023

Accepted: 29 Juli 2023

This study aims to determine the application of leadership style and performance analysis at PT. Arya Lingga Manik, Panorama Bali Residance Branch, Ciseeng, Bogor Regency. The method used is a qualitative approach using a sampling technique, namely purposive sampling. Data collection techniques in this study used structured and unstructured interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques in this study used SWOT analysis, observation, and direct interviews with key informants and informants. The results of this study indicate that the application of the leadership style applied at PT. Arya Lingga Manik Branch of Panorama Bali Residance, Ciseeng-Bogor is a collective leadership style where there is no longer decision-making from a Leader himself as before, but must go through the approval of other parties such as the Admin, and other relevant employee staff. While the leadership performance at PT. Arya Lingga Manik was said to be good because in the results of interviews with informants, after changing leadership styles, the company's employee performance increased or the leadership held training for staff to improve skills and listen more to the opinions of their subordinates.

Keywords: Leadership Style and Employee Performance.

(*) Corresponding Author: dosen02493@unpam.ac.id

How to Cite: Nelsi, M., & Akbar, I. (2023). Penerapan Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pada Pt. Arya Lingga Manik Cabang Panorma Bali Residance Ciseeng Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 784-792. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8289745>

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi tentunya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap, terampil, serta cekatan tapi lebih penting dari pada itu, perusahaan tentu menginginkan kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin yang membuat karyawan lebih semangat, bisa pula dikatakan bahwasanya karyawan merupakan ujung tombak dari pada perusahaan yang menjadi garda terdepan dalam mencapai tujuan perusahaan. Fator yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya penerapan gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain.

(Muhammad Najhan Noor, 2019, Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Melati Mulya Valindo). Seorang pemimpin wajib memberikan motivasi kepada para karyawannya agar dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja, Tugas pemimpin memberikan Masukan, menjaga semangat dan motivasi agar tidak menurun bahkan menghilang, adapun untuk menjaga semangat karyawan dapat dilakukan dengan arahan yang

jelas, hormat yang baik, terhadap sesama karyawan dan mempunyai sumber daya, yang diperlukan karyawan dalam bekerja. Makin besar kemungkinan karyawan akan betah serta bertahan dalam bekerja diperusahaan. Karyawan yang tidak memiliki gairah dan semangat dalam bekerja tidak dapat memberikan performa dengan kualitas yang diharapkan

PT. Arya Lingga manik ini merupakan perusahaan properti yang besar dan banyak peminat oleh konsumen, terbukti banyak nya yang sudah *sold* penjualan di cabang Panorama Bali Ciseeng ini, akan tetapi sedikit menurun karna pandemi Covid-19 beberapa waktu lalu, dengan fenomena yang ada lemahnya perhatian serta tidak mau tahu dari atasan dan hanya memerintah tanpa ada solusi dari atasan serta penerapan komunikasi satu arah diperusahaan ini. Seperti, apa bila atasan memerintahkan segala sesuatu harus dikerjakan tanpa mendengar pendapat dari bawahan sehingga membuat semangat karyawan menjadi menurun, adapun seorang pemimpin juga harus mampu membangun suasana yang kondusif dalam sebuah organisasi. Suasana yang kondusif dapat tercipta apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang benar. Maka dari itu penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan mendengar pendapat bawahan, perlu ekstra diberikan guna untuk meningkatkan gairah dan semangat dalam bekerja

Kinerja karyawan pada PT. Arya lingga Manik Cabang Panorama Bali Residance dapat diukur dari penyelesaian tugas yang diberikan secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu tentunya berhubungan positif bagi perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diataranya menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, seperti kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga menjadi kurang mentaati peraturan, dan tidak ada nya contoh panutan yang menjadi acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Robbins 2016: 115)

Kurangnya perhatian dari pimpinan kepada karyawan atau bawahannya, gaya kepemimpinan yang digunakan Gaya Kepemimpinan Transaksional gaya kepemimpinan Transaksional yaitu gaya ini berfokus kepada transaksi antara atasan dan bawahan dengan maksud adanya hubungan di antara keduanya dengan memberikan penghargaan dari kinerja yang baik dan memberikan hukuman atau teguran atas kinerja bawahan kurang memadai. Berdasarkan pada latar belakang yang dipaparkan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pada PT.Arya Lingga Manik Cabang Panorama Bali Residance, Ciseeng- Kabupaten Bogor.

LANDASAN TEORI Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di rancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat di maksimalkan. Seorang pemimpin harus harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karna seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Tjiptono 2006:161) dalam (dio daffa, 2022) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya

Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:345) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Afandi (2016:98) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memahami bagianya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif alam penelitian kualitatif, peneliti perlu menjelaskan terjadinya suatu fenomena atas dasar kerangka teoretik yang tersusun selama penelitian berlangsung. Dengan demikian peneliti tidak perlu terhambat oleh keharusan untuk mengikuti teori yang terdapat dalam berbagai literatur yang telah dibangun sebelumnya. Sebab mungkin saja teori yang ada tidak sesuai dengan kenyataan yang ditemukannya di lapangan. Mengingat penemuan teori merupakan tujuan dalam penelitian kualitatif, maka peneliti kualitatif sesungguhnya belum memiliki pengetahuan tentang semua kategori yang relevan dengan landasan teori yang disusun. Setelah muncul kategori yang saling berkaitan, maka peneliti perlu kembali melihat literatur teknis untuk menentukan apakah sesungguhnya yang telah dikatakan oleh peneliti lain tentang kategori tersebut. Kegunaan lain dariliteratur antara lain, dapat merangsang kepekaan peneliti dalam memahami konsep dan hubungan yang teruji pada data. Berdasarkan literatur, peneliti dapat mengetahui sesuai tidaknya konsep dengan situasi yang sedang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian dan data informan

Dalam hasil penelitian, penulis akan menganalisa hasil studi kasus penelitian dan hasil wawancara dari beberapa informan dan *Key Informan*. Penelitian ini didapatkan dari teknik wawancara dan observasi langsung dengan para narasumber. Kegiatan wawancara dengan informan dan *Key Informan* dilakukan pada tanggal Februari 2023.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sampling ini merupakan sebuah teknik yang dilakukan untuk menentukan sample dari populasi sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh penulis. Dan penulis mengambil sampel atau narasumber yang dianggap penting dan paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan sehingga akan memudahkan penulis dalam menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti. Menurut Sugiono (2012:126) "teknik purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan". Dalam penentuan sampel, penulis memilih pegawai yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh penulis seperti, status jabatan, lamanya masa kerja, usia, dan pendidikan tertinggi. Dalam menentukan teknik sampling dalam kualitatif peneliti tidak meningkatkan suatu generalisasi dimana sampel ditentukan secara sengaja atas dasar pertimbangan penulis, sehingga sampel dari penelitian tersebut tidak perlu

mewakilkan populasi, namun pertimbangannya lebih ke sampel (informan) untuk dapat memberikan informasi yang selengkap-lengkapnya kepada peneliti.

Dalam penelitian kualitatif peneliti memiliki subjek penelitiya adalah lima sampel. Adapun ciri khas dari wawancara mendalam ini didasarkan oleh sampel yang totalnya empat orang. Hal ini di tunjukan jumlah informan utama sebanyak satu orang dan *key informant* sebanyak empat orang.

Data Informan

1. Hasil wawancara dengan *key informant* ke 1

Nama : Valentinus Ferianus S.E
Jabatan : Site Manager
Masa kerja : 8 tahun berjalan

2. Hasil wawancara dengan *key informant* ke 2

Nama : Sri Utami Faridah S.E
Jabatan : Admin
Masa kerja : 7 tahun

3. Hasil wawancara dengan *key informant* ke 3

Nama : Nike Aulia Bana
Jabatan : Admin
Masa kerja : 5 tahun

4. Hasil wawancara dengan *key informant* ke 4

Nama : Ursy Susanti
Jabatan : Admin
Masa kerja : 4 tahun

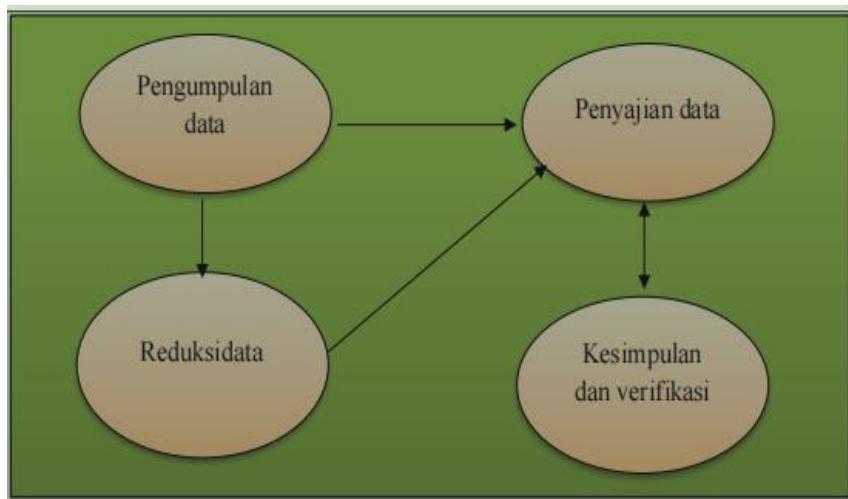
Sumber : PT. Arya Lingga Manik Ciseeng-Bogor

Jumlah yang di jadikan *key informant* sebanyak satu orang yaitu :

1. Nama : Bapak Wahyunal Muharam Djoha, S.E, S.T.
Jabatan : Manager Real Estate
Masa kerja : 10 Tahun Berjalan.

Sumber : PT. Arya Lingga Manik Ciseeng-Bogor

Setelah melakukan wawancara dengan narasumber terkait dan juga melakukan observasi langsung di lapangan peneliti dapat menganalisa tentang Penerapan Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kinerja PT. Arya Linnga Manik, Ciseeng- Kabupaten Bogor dengan metode analisis triangulasi dibawah ini:



Gambar 1. Metode Analisi Tringulasi

Peneliti tidak pernah menilai benar atau salah jawaban atas pertanyaan yang peneliti berikan. Peneliti memberikan kebebasan kepada informan melalui pandangan mereka masing-masing sesuai dengan apa yang mereka pahami dan nilai. Dengan begitu, peneliti dapat berasumsi bahwa berdasarkan isi pembicaraan inilah akan dapat di tangkap makna komunikasi instruksional yang dipahami oleh para informan atau narasumber. Asumsi ini didasari pemikiran bahwa makna yang diberikan seorang individu atas suatu realitas, termasuk suatu konsep atau kata,akan menggambarkan dari bagaimana mereka mengapresiasi makna tersebut dalam hidup sehari-hari.

Untuk mengetahui sejauh mana Penerapan Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kinerja di PT. Arya Lingga Manik yang dapat dilihat dari wawancara yang diuraikan sesuai tema yang di angkat antara lain :

Hasil dari wawancara dari *key informant* :

1. Apa arti Gaya Kepemimpinan bagi Bapak?

“Sebenarnya gaya kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya kita menyuruh orang yang disuruh senang. Sedangkan di PT. Arya Lingga Manik lebih berfokus kepada transaksi antara atasan dan bawahan atau disebut dengan Gaya Kepemimpinan Transaksional. Hasil keputusan atau perintah dari atasan semua dalam kata lain bawahan tidak bisa berpendapat dan memberikan masukan. Jadi jika sudah keputusan ditetapkan oleh presidium maka kita semua harus mengikuti. Bapak Wahyunal Muharam Djohan. Januari 2023

2. Gaya Kepemimpinan apa yang di gunakan di PT. Arya Lingga Manik CIseeng-Bogor?

“sudah di jelaskan tadi, yang artinya PT. Arya Lingga Manik menggunakan gaya kepemimpinan Transaksional yang artinya berfokus kepada transaksi antara atasan dan bawahan. Bapak Wahyunal Muharam Djohan. Januari 2023

3. Adakah hambatan saat memakai Gaya Kepemimpinan tersebut?

“Hambatannya karena sulitnya komunikasi antara atasan dan bawahan”.Bapak Wahyunal Muharam Djohan. Januari 2023

4. Bagaimana Mengatasia hambatan tersebut?

“Dengan adanya digital system bisa saja menggunakan zoom atau aplikasi lainnya saat ingin rapat ataupun memutuskan segala sesuatu. Mungkin ini hikmah dari adanya corona kemaren.” Bapak Wahyunal Muhamram Djohan. Januari 2023

5. Bagaimana Kinerja Karyawan PT. Arya Lingga Manik itu sendiri?

Kinerja Karyawan sangat baik dan suka mencapai target akan tetapi karenasempet tahun lalu corona dampaknya kinerja menurun dan target menurun. Bapak Wahyunal Muhamram Djohan. Januari 2023

6. Ada penurunan kinerja dari tahun-ketahun?

“Menurut pengamatan saya selama saya bekerja PT. Arya Lingga Manik ada penurunan kinerja, seperti yang saya katakan tadi mungkin karna ada covid-19 atau korona beberapa waktu lalu dan susahnya mencapai target yang ditetapakan perusahaan, Diantara indikator kinerja perusahaan sudah beberapa kali mengadakan pembinaan pembinaan terhadap anggota dan generasi muda karna kewajiban perusahaan adalah membina, mengembangkan, dan memberdayakan karyawan” Bapak Wahyunal Muhamram Djohan. Januari 2023

7. Adakah hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perusahaan?

“Sangat berhubungan karna dengan kaidah kepemimpinan kolektif menimbulkan kinerja mersasa nyaman dan keputusansudah di lakukan secara bersama jelas dan terang”. Bapak Wahyunal Muhamram Djohan. Januari 2023

1. Bagaimana pendapat anda tentang Gaya Kepemimpinan yang di pakai sekarang?

Gaya kepemimpinan saat ini sangat baik sekali menurut saya karna di jalankan secara kolektif dan juga menurut saya banyak peningkatan baik dari semua atasan dan perusahaan itu sendiri” Bapak Valentinus Ferianus. Januari 2023.

“Pada periode saat ini pola gaya kepemimpinannya adalah kolektif dalam arti kolektif koligeal, kalau di perusahaan yang menjadi system maker atasan mereka dengan gaya kepemimpinan kolektif ini harus mengambil suatu keputusan secara bersama dan mufakaat ketika di belakang hari semisal setelah hasil rapat itu menentukan satu keputusan kemudian si atasan berubah pikiran dia tidak bisa merubahnya secara sepahak tapi harus melakukan rapat bertiga lagi baru bisa diambil keputusan yang berbeda jika itu disepakati”. Ibu Sri Utami Faridah Januari 2023

“Alhamdulliah untuk gaya kepemimpinan sekarang sangat stabil dan mungkin sangat sempurna bagi kita karna ada kemajuan di bidang teknologi”. Ibu Nike Aulia Bana Januari 2023

“Ya kalau kepemimpinan yang sekarang ya cukup keren bagi saya kalau kita butuh beliau langsung inisiatif turun terjun kelapangan”. Ibu Ursy Susilawati Januari 2023

2. Bagaimana Bagaimana Gaya Kepemimpinan Pimpinan PT. Arya Lingga Manik Cabang Ciseeng selama ini?

“ gaya kepemimpinannya bisa dibilang secara otoriter karna pimpinan memutuskan kebijakan secara sendiri, namun setelah di ganti menjadi gaya kepemimpinan kolektif nah disitu pimpinan tidak lagi dapat memutuskan secara sendiri melainkan harus dengan atasannya lagi, Menurut saya dengan ini lebih meningkatkan nilai manusia dalam memberi suatu pendapat di dalam suatu organisasi”.Bapak Valentinus Ferianus. Januari 2023.

“Dari masa ke masa di periode sebelumnya kami menemukan dan mendengar Gaya kepemimpinanya cukup baik namun untuk sekarang ini berpaku pada transaksional makan kami merasakan kurang diperhatikan dari sebelumnya” Sri Utami Faridah Januari 2023

“Bagi saya alhamdulillah sangat lancar dan sangat menggembirakan untuk bergabung di PT. Arya Lingga Manik ini karna juga adanya peningkatan kepedulian atasn pada karyawan. Nike Aulia Bana Januari 2023

“Seorang leader pasti ada yang bagus, ada yang keras dan ada yang lain-lainnya, namun untuk sekarang menurut saya sangat bagus dan mensejahteraan karyawan perusahaan itu sendiri”. Ursy Susanti Januari 2023

3. Menurut anda apakah Gaya Kepemimpinan yang sekarang berpengaruh dengan Kinerja anda sendiri?

“Kalau dengan kinerja kita sendiri ya sangat berpengaruh sekali bagi peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan” Valentinus Ferianus Januari 2023

“kususnya bagi devisi admin penjualan sangat berpengaruh dimana setiap masalah dibawah devisi-devisi lain

yang diangkat ke rapat itu tidak didasarkan dengan keputusan selera satu orang jadi lebih bisa menampung banyak pendapat dan itu bagi kami dirasakan lebih mengakomodir pendapatpendapat yang ada karna di pertimbangkan oleh banyak pihak”. Sri Utami Faridah, Januari 2023

“Saya rasa sih tidak berpengaruh, balik lagi menurut saya sudah mudah karna ada kemajuan teknologi dan juga ada pembatasan pemakluman hasil kerja dari atasan itu sendiri”. Nike Aulia Bana, Januari 2023

“Tidak berpengaruh menurut saya karna saya suka dengan cara yang jika saya atau pengurus lain mengalami kesulitan beliau langsung turun ke lapangan dan hadir karna balik lagi kepedulian yang sangat tinggi dari atasan ini”. Ursy Susanti, Januari 2023

4. Menurut anda apakah Gaya Kepemimpinan yang sekarang tepat untuk devisinya masing-masing?

“Kalau menurut saya tepat karna keputusan yang diambil sangat jelas dan transparan, namun terkadang ada saja sanksi yang kurang tegas tapi itu semua dapat menyenangkan setiap pimpinan di masing-masing divisi yang ada”. Valentinus Ferianus,Januari 2023

“saya setuju dengan gaya kepemimpinan yang sekarang karna seluruh pendapat dan wacana-wacana yang tertampung sebleumnya dapat di realisasikan secara bersama tanpa ada paksaan yang mendesak” Sri Utami Faridah, Januari 2023

“Ya mudah-mudahan lebih tepat untuk perusahaan ini, Nike Aulia Bana, Januari 2023

“Untuk saat ini kurang dan semoga bisa menjadi lebih baik agar karyawan bekerja lebih semangat”. Ursy Susanti, Januari 2023.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Arya Lingga Manik adalah gaya kepemimpinan kolektif dimana gaya kepemimpinan kolektif dapat dilihat pada pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan yang terdiri dari Pimpinan, admin dan penasehat tidak ada keputusan sepahak dari Pimpinan itu sendiri melainkan melibatkan karyawan yang lain
2. Kinerja karyawan di dalam PT. Arya Lingga Manik itu sendiri dapat dikatakan baik karena dalam wawancara narasumber mendapatkan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh PT. Arya Lingga Manik yang membuat peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.
3. Dampak Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arya Lingga Manik dapat dikatakan baik. Pimpinan selalu jelas dalam memberikan arahan dan para karyawan langsung memahami arahan tersebut sehingga kualitas serta kuantitas tugas yang dihasilkan akan maksimal dan dengan adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahannya maupun bawahan dengan bawahan membuat kerjasama team serta inisiatif yang dilakukan di PT. Arya Lingga Manik sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamid, T. & Anufa, B. (2019) RESUME PENGUMPULAN DATA. *Jurnal STAIN Sorong*.
- Dio Daffa, Penerapan Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pengurus Di Dalam (KSU) Koperasi Serba Usaha Maestro 2012, Permata Pamulang, Tanggerang Selatan 2022
- Johannes, B. T. (2014) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK (REGIONAL SALES MANADO). *Jurnal "acta diurna"*, 3(4).
- Mania, S. (2009) OBSERVASI SEBAGAI ALAT EVALUASI DALAM DUNIA PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN. *LENTERA PENDIDIKAN*, 11(2) 220-233.
- Moleong, L. (2017) Metodelogi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT.ROSDAKARYA

- Mulyana, M. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *JURNAL ILMIAH RANGGAGADING*, 10(2), 164-170.
- Nikada, O. & Azwina, D. (2021) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang. *Jurnal JIMAWA Unpam*, 1(1), 1-10 ISSN 2775-9296. <http://dx.doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9508>.
- Ningrum, E. (2016) PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1), <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681.g1133>.
- Riyadi, S. (2011) Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 13(1), 40-45.
- Saiful, M, B. (2016) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Penelitian Ekonomi WIGA*, 6(2), 144-152.
- Samsuni, (2016) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal AL Falah*, 17(31).
- Sanny, R, A. (2013) Study deskriptif kinerja masing-masing bagian di lembaga mutu pendidikan di Provinsi Jawa Barat. *Repository upi*.
- Sun, T, S. & Khair, H. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70, ISSN 2623-2634. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Susanty, A. & Wahyu, S, B. (2012). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG). *J@TI Undip*, 7(2).69
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarsi, S. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Survey Pada Bumn Sektor Usaha Energi Di Indonesia. *Jurnal Universitas Islam Bandung* ISSN: 2089-3590 Vol. 6 No.1
- Wiyanto, & Idruss, M (2021) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA SINAR REMAJA (SOUTH QUARTER). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), ISSN 2746-6841. <http://dx.doi.org/10.32493/drdb.v4i1.8690>.