

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PT PLN UID JAWA TIMUR**

Renaldi Yayang Gustara, Mei Retno Adiwati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
E-mail: renaldigustara@gmail.com

Abstract : *This research aims to find out the Influence of Leadership and Loyalty on Employee Performance at PT PLN UID East Java. Data collection methods include check lists, questionnaires, interview guidelines, to cameras for photos or to record images. In this case the method of collecting data through questionnaires by spreading questionnaires to employees of PT PLN UID JATIM. Modeling in the analysis of this study is to use PLS. The results showed that leadership styles that give a very good influence in improving employee performance, as well as employee loyalty have an influence in improving performance. The conclusion of this study is that employees will easily excel and easily improve their performance if the leadership or manager has a good nature, firm and not arbitrary towards employees. Meanwhile, employees who have high loyalty to the company will automatically improve performance directly.*

Keywords: *Influence of Leadership, Loyalty, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Satu-satunya penjual jasa listrik di Indonesia adalah PLN. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya kedalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruhwilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya.

Tabel 1 Data Target Dan Realissi Pemasangan Meteran Baru

Tahun	Target	Realisasi	Persentasi Realisasi
2017	104.235 pelanggan	105.660 pelanggan	1%
2018	105.660 pelanggan	104.500 pelanggan	-1%
2019	104.500 pelanggan	104.756 pelanggan	2%

Dari data diatas dilihat bahwa PT.PLN UID Jawa Timur pada tahun 2017 terdapaat 105.660 pelanggan di provinsi jawa timur melakukan pemaasangan baru meteran listrik. Hal ini jauh melebihi dari target tahun 2017 sebesar 104.235 pelanggan. Pada tahun 2018 terdapat 104.500 pelanggan yang melakukan pemasakan baru meteran listrik. Hal ini kurang dari target tahun 2018 sebesar 104.500 pelanggan. Tahun 2019 terdapat 104.756 pelanggan yang memasang meteran listrik baru hal ini meningkat daripada tahun 2018 sebesar 2%. Hasil diatas menunjukkan bahwa peningkatan jumlah realisasi pada tahun 2017 dan 2019 menunjukkan

indikasi bahwa terdapat indikasi peningkatan kinerja. Pada tahun 2018 mengalami penurunan jumlah pelanggan hal ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja.

Fenomena yang ditemukan peneliti menunjukkan bahwa secara interferensial gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di PLN UID Jawa Timur.

Tabel 2 Data Trunover karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar/mutasi	Jumlah Karyawan YangMasuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Trunover Rate
2017	219	40	10	189	15%
2018	189	28	25	186	2%
2019	186	30	18	174	7%

Diketahui *trunover rate* karyawan yang diperoleh pada tahun 2017 kenaikan trunover sebesar 15%. Pada tahun 2018 trunover mengalami penurunan sebesar 2% dan pada tahun 2019 mulai mengalami kenaikan kembali 7%. Dari pengaruh data trunover yang mengalami kenaikan dan penurunan menjadi fenomena yang akan menjelaskan apakah kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PLN UID Jawa Timur.

Berdasarkan dari wawancara secara singkat dari pihak PLN yang diberikan kepada peneliti permasalahan kepemimpinan yang terjadi didalam perusahaan. Pemimpinan yang berjiwa rendah hati dan mendengarkan keluhan dari pegawai yang berorientasi kepada hasil yang maksimal lebih disukai oleh para pegawai. Pegawai kurang menyukai pemimpin yang bersikap otoriter dan marah-marah jika hasilnya tidak maksimal. Namun, perbedaan pandangan ini terdapat karyawan yang menyukai pemimpin yang otoriter karena dianggap tegas dibanding pemimpin yang santai dengan hasil maksimal. Dari perbedaan pandangan ini pula muncul fenomena yang menjadi fokus penelitian apakah kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai didalam perusahaan.

Berdasarkan mini riset yang peneliti lakukan diketahui bahwa 51,6 % tidak pernah melakukan absen dan 48,4% pernah melakukan absen. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan kesetiaan terhadap perusahaan. Terdapat 67,7 % mengatakan bahwa prestasi penting untuk suatu pekerjaan dan 32,3% mengatakan bahwa prestasi tidak penting dalam suatu pekerjaan. Didalam PT PLN UID JATIM masih terdapat karyawan yang menganggap bahwa prestasi kurang penting. Karyawan lebih menganggap bekerja sesuai kemampuan yang lebih penting dibanding prestasi sehingga mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut tidak meningkat. Selain itu, terdapat 90.3% karyawan yang memiliki kompetensi dalam perusahaan. Kompetensi dalam perusahaan ini mendorong terciptanya kinerja karyawan. Para karyawan ini sehingga mudah mendapatkan kenaikan jabatan dan terdapat 9,7% kurang memiliki kompetensi dalam perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan terdapat karyawan yang menganggap yang terciptanya ide cuman dari pimpinan dan karyawan tidak berhak untuk mengeluarkan ide.

Menurut penelitian (Letsoin & Ratnasari, 2020) bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Marjaya & Pasaribu, 2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Rosalina & Wati, 2020) bahwa kepemimpinan tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Basna, 2016) bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena dan gap riset data pendukung peneliti tertarik meneliti kembali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN UID JATIM. Penelitian ini terdapat variabel bebas kepemimpinan, loyalitas, kompetensi sedangkan untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dari permasalahan yang terjadi maka peneliti akan meneliti kembali **“Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN UID Jawa Timur ”**

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016), manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Haikal, 2017) “Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif”

Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk memimpin serta mempengaruhi orang lain dalam bekerja dengan tujuan untuk mencapai target yang ditentukan. Gaya kepemimpinan ini pada umumnya dapat ditemukan pada kantor/ instansi pemerintahan dan perusahaan besar yang telah mempunyai budaya organisasi yang kuat sejak lama.

Loyalitas

Loyalitas kerja ditunjukkan dengan sikap yang dimiliki karyawan untuk bersedia memberikan segala kemampuan, pikiran, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki demi mencapai tujuan perusahaan, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja, ikut menjaga segala rahasia perusahaan, dan berperilaku setia pada perusahaan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain.

Kinerja Pegawai

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010).

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Penelitian oleh (Ahmadi & Sulistyono, 2019) Hal menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat pengaruh pimpinan maka semakin cepat dan baik karyawan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian (Ramadhany, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan jika pengaruh pimpinan baik maka karyawan nyaman untuk berkerja sehingga kinerja dapat meningkat.

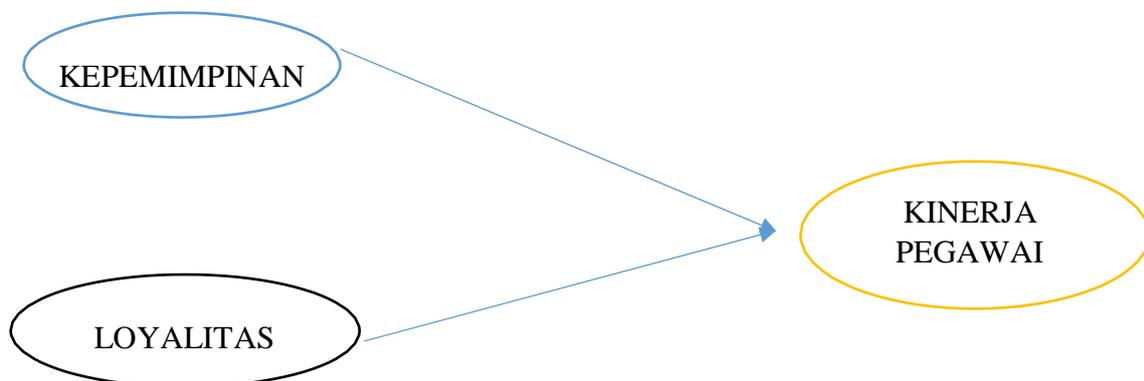
Landasan teori variabel kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. menjelaskan pemahaman kepemimpinan terhadap kinerja dan kemudian menarik kesimpulan apa yang mendasari atau melatarbelakangi perilaku tersebut. Sehingga karyawan dapat memahami

pentingnya kepemimpinan kemudian dapat menjadikan sebagai pengaruh untuk peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka logika berpikir yang dapat dibentuk adalah semakin baik pengaruh kepemimpinan karyawan maka kinerja karyawan semakin cepat untuk maksimal.

Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Penelitian (Letsoin & Ratnasari, 2020) menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat loyalitas karyawan dapat mencerminkan bahwa karyawan tersebut menyukai pekerjaannya sehingga karyawan akan merasa bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Landasan teori yang variabel loyalitas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menjelaskan pemahaman loyalitas terhadap kinerja, dan kemudian menarik kesimpulan apa yang mendasari atau melatarbelakangi perilaku tersebut. Sehingga karyawan dapat memahami pentingnya loyalitas kerja kemudian dapat menjadikan sebagai peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka logika berpikir yang dapat dibentuk adalah semakin baik loyalitas karyawan maka akan menghasilkan proses untuk peningkatan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini diantaranya:

H1: kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2: loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian sebanyak 186 karyawan PT PLN UID JATIM. Dengan persentase kelonggaran untuk kesalahan 10% maka didapatkan sampel untuk penelitian sebesar 68 karyawan PT PLN UID JATIM dengan menggunakan random sampling.

Metode pengumpulan data berupa *check list*, kuesioner, pedoman wawancara, hingga kamera untuk foto untuk merekam gambar. Dalam hal ini metode pengumpulan datanyamelalui kuisisioner dengan menyebarkan angket kepada karyawan PT PLN UID JATIM. Permodelan dalam analisis penelitian ini dengan program smartPLS 3.0 yang merupakan metode analisis yang *power full*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi (Ghozali, 2013).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrapping*. Statistik uji yang digunakan yakni *T-Statistics* atau Uji *Path Coefficient*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini

dilakukan dengan melihat nilai dari *T-Statistics* dan *P-Values*, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *T-Statistic* lebih dari *T-Tabel* dengan nilai *P-Values* kurang dari 0,05 ($P < 0,05$) maka hipotesis dinyatakan diterima.
- 2) Jika *T-Statistic* kurang dari *T-Tabel* dengan nilai *P-Values* lebih dari 0,05 ($P > 0,05$) maka hipotesis dinyatakan ditolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

3.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket sebanyak 65 angket melalui google form yang disebar lewat media sosial. Hal ini karena sesuai dengan sampel yang peneliti ambil yaitu 65 responden.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Kelompok Umur	Total	Persentasi
20-25 tahun	23	36%
26-30 tahun	26	39%
31-35 tahun	8	13%
36-40 tahun	5	7%
45-50 tahun	2	2%
> 50 tahun	1	1%

Sumber: Data diolah, 2021

Diketahui dari diagram diatas bahwa kelompok umur 26 sampai 30 tahun melebihi dari sampel. hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia produktif pada PT PLN UID JATIM sangatlah dominan. Tingkat usia produktif membuktikan bahwa semakin banyaknya usiaproduktif semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan dihasilkan. Dari diagram diatas juga diketahui bahwa usia 31 sampai 35 tahun sebesar 13%, usia 36 ampai 40 tahun sebesar 7%, 40 sampai 50 tahun sebesar 2%, dan usia lanjut masa purna diatas 50 tahun sebesar 1%.

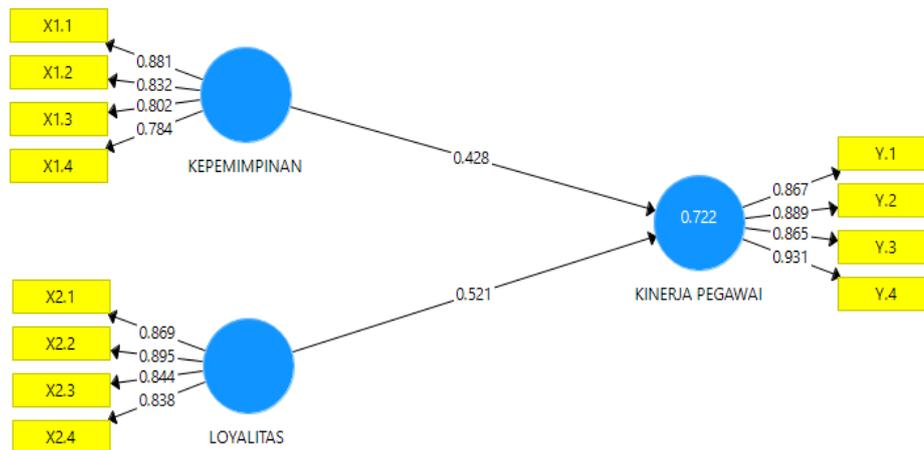
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

gender	total	persentasi
Laki- laki	35	52%
Perempuan	30	45%

Sumber: Data diolah, 2021

Dapat diketahui bahwa dari 65 responden, dengan rincian karyawan sebanyak 37 orang (54%) berjenis kelamin laki-laki dan rincian karyawan sebanyak 32 orang (46%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan pengolahan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (54%) responden berjenis kelamin laki-laki.

3.1.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2 Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 5 Model Pengukuran (Outer Model)

	Kepemimpinan	Kinerja pegawai	loyalitas
X1.1	0,881		
X1.2	0,832		
X1.3	0,802		
X1.4	0,784		
X2.1			0,869
X2.2			0,895
X2.3			0,844
X2.4			0,838
Y.1		0,867	
Y.2		0,889	
Y.3		0,865	
Y.4		0,931	

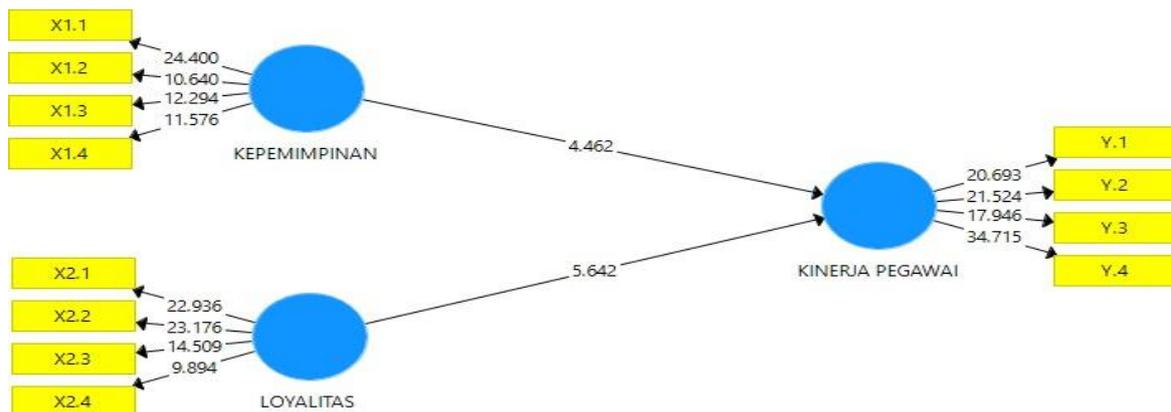
Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pengelolaan datadengan menggunakan SmartPLS 3.0 pada loading factor tidak menunjukkan indikator berwarna merah atau tidak valid. Semua Indikator yang berwarna hijau atau tersebut memiliki nilai diatas 0,7. Hal ini menandakan indikator tersebut telah memenuhi kriteria batas minimal pengukuran. Dengan demikian indikatortersebut tidak dilakukan kembali pengolahan data ditahap kedua

3.1.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

R square 1 untuk kinerja (Y) sebesar 0,722 yang artinya variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diprediksi oleh dua variabel kepemimpinan (X1), Loyalitas (X2) memiliki pengaruh 0,722 atau 72%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa R square memiliki pengaruh kuat antara variabel eksogen dan endogen.

Berikut hasil dari bootstrapping untuk menilai pengaruh indikator dengan T-Statistik



Gambar 3 Model Struktural (Inner Model)

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 6 Model Struktural (Inner Model)

	Sampel asli (O)	rata- rata sampel (M)	standar deviasi (STDEV)	T statistik (IO/STDEVI)	P Value
X1.1<= Kepemimpinan	0,881	0,88	0,035	24,846	0
X1.3<= Kepemimpinan	0,802	0,786	0,066	12,09	0
X1.4<= Kepemimpinan	0,784	0,773	0,072	10,943	0
X2.1 <= loyalitas	0,869	0,869	0,038	22,703	0
X2.2 <= loyalitas	0,895	0,894	0,035	25,224	0
X2.3 <= loyalitas	0,844	0,834	0,056	15,197	0
X2.4 <= loyalitas	0,838	0,825	0,079	10,65	0
Y.1<=kinerja pegawai	0,867	0,864	0,041	21,11	0
Y.2<= kinerja pegawai	0,889	0,882	0,038	23,621	0
Y.3<=kinerja pegawai	0,865	0,861	0,044	19,789	0
Y.4<=kinerja pegawai	0,931	0,927	0,026	35,402	0

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari outer loading melalui bootstrapping dengan T tabel (1.996).Maka t statistik hasil bootstrapping telah memenuhi syarat validitas. Hal ini dbuktikan dengan T statistiknya lebih dari T tabel.

Tabel 7 bootstrapping

	Sampel asli (O)	rata-rata sampel (M)	standar deviasi (STDEV)	T statistik (IO/STDEV I)	P Value
Kepemimpinan => kinerja pegawai	0,428	0,420	0,097	4,400	0,000
loyalitas -> kinerja Pegawai	0,521	0,530	0,093	5,597	0,000

Sumber: Data diolah, 2021

3.2 Pembahasan

3.2.1 Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil dari pengelolaan data melalui outer dan inner model sebagaimana yang ditunjukkan dalam tabel uji hubungan variabel antar konstruk dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan P value <0,05 (0.000), T Statistik > T Tabel (4,400 >1.996).

Diterimanya hipotesis pertama yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat gaya kepemimpinan dapat membentuk semangat kerja pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Tipe kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan dan sering memotivasi pegawai lebih disukai oleh para pegawai. Dibanding dengan sebaliknya jika pemimpin berlaku semena-mena maka pegawai akan sulit untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam hal ini mendukung penelitian dari (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpinan merupakan salah satu ujung tombak dalam peningkatan kinerja. Jika pemimpin berkompeten dalam mencapai hasil dan tujuan maka karyawan otomatis akan meningkatkan kinerjanya. Jika pemimpin tidak berkompeten maka karyawan akan merasa jenuh dan akhirnya tidak meningkatkan kinerjanya.. Penelitian ini juga selaras dengan Penelitian dari (Ashori, 2020) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Pimpinan yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

3.2.2 Loyalitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari pengelolaan data melalui outer dan inner model sebagaimana yang ditunjukkan dalam tabel uji hubungan variabel antar konstruk dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan P value <0,05 (0.000), T Statistik > T Tabel (5,597 >1.996).

Diterimanya hipotesis pertama yaitu loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat loyalitas yang tinggi dan memberikan efek peningkatan kinerja secara otomatis. Pegawai yang merasa setia, aman dan nyaman dapat menumbuhkan jiwa loyalitasnya. Jika pegawai memiliki jiwa loyalita yang sangat tinggi maka pegawai tersebut akan semakin pula meningkatkan kinerjanya.

Hal ini mendukung penelitian dari (Rindyantama & Astuti, 2017) mengatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui tingkat loyalitas karyawan. Semakin tinggi kesetiaan karyawan maka karyawan tersebut akan berlomba untuk mendapatkan prestasi. Prestasi ini dihasilkan dengan kinerja pegawai.

Peneitian juga selaras dengan penelitian dari (Letsoin & Ratnasari, 2020) bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang baik akan berlomba-lomba untuk menggapai prestasi dalam perusahaan. Dengan penggapaian prestasi ini dapat menumbuhkan kinerja dalam diri karyawan tersebut dengan demikian loyalitas akan terbentuk dengan sendirinya

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di PLN Unit Induk Distribusi Jawa Timur Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan yang memberikan pengaruh sangat baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai akan mudah berprestasi dan mudah meningkatkan kinerjanya jika pihak pimpinan atau manajermemiliki sifat baik, tegas dan tidak semena-mena terhadap pegawai.
- 2) Loyalitas karyawan memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja. Hal ini berarti karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan secara otomatis akan meningkatkan kinerja secaralangsung.

Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan:

- 1) Diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin dapat memberikan stigma dan motivasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya
- 2) Diharapkan para pegawai PT PLN UID Jatim selalu menjaga kualitas dirinya dan berupaya meningkat kualitas dirinya melalui loyalitas terhadap perusahaan agar mencapai kinerja pegawai yang diharapkan.
- 3) Diharapkan para manajer PT PLN dapat membina pegawai agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan yang berguna dalam mencapai tujuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 203–210.
- Ashori, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bprs Al-Mabrur Ponorogo*. IAIN Ponorogo.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haikal, A. (2017). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kefektifan SDM pada BSI TV. *Ejournalbsi.Ac.Id*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17–34.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Nurlaila, N. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia I. *Pekanbaru: Yayasan Aini Syam*.
- Ramadhany, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 284–288.
- Rindyantama, A. F., & Astuti, R. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 52–81.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.