

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA SURABAYA

Mochamad Choirul Anwar¹, R.A. Sista Paramita²

Universitas Negeri Surabaya^{1,2}

Email korespondensi: m.23453@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine the relationship between Leadership and Teamwork on Employee Performance. The sample in this study was the Surabaya City Fire and Rescue Service. The analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS 30. The results showed that simultaneously the Leadership and Teamwork had a significant effect on Employee Performance. While partially, the Leadership did not have a significant effect on the Employee Performance and the Teamwork had a significant effect on the Employee Performance. The implication of this study The implications of this study indicate that in the Surabaya City Fire and Rescue Service, employee performance is more influenced by teamwork. This shows that employees will be willing to collaborate to complete their tasks and show good performance if employees feel comfortable and supported by the work environment and effective communication between coworkers.

Keywords: *Leadership; Performance; Teamwork*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Schein dalam Mangkunegara, 2001:23).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Selain kepemimpinan dalam suatu organisasi juga membutuhkan kerjasama tim untuk menuju visi dan misi bersama, dengan kemampuan mengarahkan dan mendorong karyawan dalam

menuju suatu keberhasilan suatu organisasi. Panggiki et.al (2017) mengatakan dengan tim yang terdiri dari individu yang berasal dari berbagai bidang keahlian yang bekerja sama pimpinannya. Dengan berinteraksi antar pegawai, hasilnya akan mempengaruhi kinerja karyawan karena bekerjasama akan menjadi mudah dan cepat dengan begitu dapat meningkatkan pengetahuan baru melalui berbagai perspektif yang dimiliki pegawai. Maka dari itu harus menciptakan suasana tim yang kompak agar setiap pegawai merasa nyaman disebuah tim tersebut.

Kinerja dalam suatu organisasi senantiasa diupayakan untuk ditingkatkan, karena peningkatan kinerja tidak hanya akan berdampak langsung pada organisasi, tetapi juga akan berdampak pada peningkatan kapasitas pegawai. Lebih jauh lagi, peningkatan kinerja akan menciptakan suasana yang lebih nyaman, yang pada akhirnya akan menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai yang diterapkan dalam pengembangan pribadi masing-masing pegawai. Dengan kata lain, apabila kinerja dapat terwujud, maka akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien pada akhirnya menciptakan percepatan, kecepatan, efektivitas, dan efisiensi kerja dalam lingkungan organisasi terkait. Seperti penelitian sebelumnya Aditya Alfitra Nafis (2018) menemukan bahwa Kepemimpinan dan Kerjasama Tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yuli Andini (2016) menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak secara khusus membahas mengenai Kerjasama Tim sehingga tidak memberikan gambaran menyeluruh mengenai variabel-variabel yang secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menegaskan hasil uji penelitian sebelumnya serta menambah jumlah sampel dari penelitian sebelumnya dengan memasukan variabel kerjasama tim sebagai faktor prediktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja bisa memenuhi tujuan bersama. “Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama” (Kartono, 2013;187). Armstrong (2003), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang memberikan inspirasi kepada seluruh karyawan agar bekerja sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Anoraga (2003:2), diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak

langsung dengan tujuan untuk mendorong orang-orang tersebut agar dengan penuh pemahaman, kesadaran, dan kerelaan mengikuti keinginan pemimpin itu. Berdasarkan berbagai definisi kepemimpinan dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berkaitan erat dengan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Kerjasama Tim

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, sebagaimana yang dikemukakan oleh para ahli bahwa keberhasilan suatu organisasi akan lebih bergantung pada kerjasama tim dari pada individu-individu yang berprestasi. Konsep tim terletak pada ungkapan yang menggambarkan munculnya sinergi antar individu yang mengikatkan diri dalam suatu kelompok yang disebut dengan tim. Menurut Tracy (2008:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan suatu kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang bersatu dalam satu organisasi. Menurut Dewi (2007:32) yang menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan suatu bentuk kelompok kerja yang harus diorganisasikan dan dikelola dengan baik. Menurut Stephen dan Timothy (2008:59) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seorang individu inginnya memiliki tingkat kemauan dan tingkat keterampilan tertentu. Kemauan dan keterampilan saja tidak cukup efektif untuk menyelesaikan tugas tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) merupakan mutu dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya.

H₂: Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh (kausalitas) dengan pendekatan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan dan analisis data yang diukur. Metode ini

berguna untuk menyelidiki populasi atau sampel yang datanya dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2013) merupakan kajian data dalam penelitian kuantitatif bersifat kuantitatif atau statistik, yang tujuannya adalah untuk menguji coba hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini, jenis yang dipergunakan adalah metode kuantitatif. Sedangkan untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang mencakup sumber - sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan organisasi, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh terkait dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2012:137), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang sekretariat kantor pusat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel apabila semua anggotanya ikut sertakan sebagai sampel (Sugiyono, 2006:8). Pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner online kepada responden melalui Google Form. Untuk mengevaluasi sikap responden, menggunakan Skala Likert dengan bobot 1 (sangat tidak setuju) hingga bobot 5 (sangat setuju). Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda.

Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada seberapa jauh suatu alat ukur dapat menjalankan fungsi pengukurannya dengan tepat dan akurat (Wahyudi, 2020). Uji Validitas yang mengukur validitas data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang telah diberikan kepada responden, di mana pengukuran akan dikatakan valid jika alat ukur yang digunakan baik. Dengan kriteria pengujian validitas yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2018:52):

- 1) Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka butir pernyataan dianggap valid.
- 2) Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid.

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05. Dengan jumlah sampel 33 responden maka $df = n - 2$ atau $33 - 2 = 31$ dan dihasilkan nilai r tabel sebesar 0,344. Berdasarkan perhitungan SPSS menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Reliabilitas menunjukkan tingkan konsistensi kuesioner terhadap tanggapan responden dalam berbagai kondisi dengan kuesioner yang sama. Hal ini dibutuhkan untuk memperoleh data yang memenuhi tujuan pengukuran. Untuk mengetahui reliabilitas variabel menurut (Gozali

2018:45-46) yaitu dengan dilakukan uji statistik dengan *Cronbach's Alpha* berdasarkan aturan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliabel*, apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.
- 2) Pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak *reliabel*, apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$.

Berdasarkan hasil uji output Reliability Statistic maka variabel bebas, kepemimpinan dan kerjasama tim dinyatakan reliabel dan variabel terikat kinerja juga reliabel. Dengan nilai korelasi (X_1) sebesar $0,873 > 0,60$, (X_2) $0,773 > 0,60$ dan (Y) sebesar $0,713 > 0,60$.

Uji Deskriptif

Menurut Sugiyono (2005) metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil suatu penelitian tetapi tidak statistics digunakan untuk menarik kesimpulan yang lebih luas. Berdasarkan hasil penelitian ini pada tabel untuk nilai mean ($X_1 = 4,39$, $X_2 = 4,48$, $Y = 4,44$) dengan kategori jawaban sangat setuju dan nilai interval untuk nilai presentase ($X_1 = 60,6\%$, $X_2 = 72,7\%$, $Y = 75,8\%$) dengan kategori sangat baik.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi terdistribusi normal. Uji statistik menjadi tidak valid jika asumsi ini dilanggar. Pada uji ini terdistribusi normal dengan plot data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal, sejalan dengan teori (Ghazali, 200:83).

Uji Heteroskedstisitas

Tujuan pengujian Heteroskedastisitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Tidak adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat tidaknya pola yang jelas pada scatter plot antara SRESID dengan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standarizhed (Ghozali,2012).

Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk melihat apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. berdasarkan bahwa nilai VIF multikoloneritas adalah < 10 dan tolerance mendekati 0,1. Berdasarkan Pada hasil penelitian ini pada tabel coefficients untuk nilai tolerance $X_1, X_2 > 0,1$ ($X_1 = 0,665$, $X_2 = 0,665$) dan nilai VIF $X_1, X_2 < 10$ ($X_1 = 1,503$, $X_2 = 1,503$), maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
Konstanta	10.465	4.560	.029
Kepemimpinan	-.157	.092	.099
Kerjasama Tim	.718	.197	.001

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel diatas terlihat pada kolom B, tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel bebas sebagai berikut:

$$Y = 10,465 - 0,157 X_1 + 0,718 X_2$$

Uji F

Uji F pengaruh simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama -sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	63.099	2	31.549	6.741	.004 ^b
Residual	140.416	30	4.681		
Total	203.515	32			

Sumber : Data Primer, 2024

Ho: Kepemimpinan (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H₁: Kepemimpinan (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji F nilai sig. yang dihasilkan sebesar 0,004 yang jauh lebih kecil dari nilai sig yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka Ho ditolak dan H₁ diterima. Diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,741 nilai ini lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,32. Artinya bahwa variabel Kepemimpinan dan Kerjasama Tim secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Uji T

Uji signifikansi parsial atau biasa disebut uji t membuktikan sejauh mana pengaruh dari satu variabel independen secara parsial (individual) dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji T

Model Anova	thitung	Sig.
Kepemimpinan	-1.701	.099
Kerjasama Tim	3.638	.001

Sumber : Data Primer, 2024

Diketahui jika $\text{sig} \geq 0,05$ dan derajat bebas (*degree of freedom*) maka secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y. Nilai T tabel $df = n - k - 1 = 33 - 2 - 1 = 30$ diperoleh angka 1,697.

1) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai thitung $-1,701 < \text{ttabel } 1,697$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,99 yang lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa variabel bebas Kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Kerjasama Tim (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai thitung $3,638 > \text{ttabel } 1,697$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,01 yang lebih kecil 0,05. Artinya bahwa variabel bebas Kerjasama Tim (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial (Uji T) bahwa variabel bebas Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Dengan hasil penelitian ini maka hipotesis “Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya”. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan (Ferry Muliadi Manalu, 2020) dimana bahwa baik dan buruknya kepemimpinan yang tercipta tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Kerjasama Tim (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial (Uji T) bahwa variabel bebas Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Dengan hasil

penelitian ini maka hipotesis “Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya”. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan (Alfitra Nafis, 2018) Kerjasama tim yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin baik dapat dilihat dari semakin meningkatnya tingkat popularitas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya saat ini di mata masyarakat.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan dedikasi pada studi penelitian kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Meskipun pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, karena baik dan buruknya kepemimpinan yang tercipta tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai. Hal tersebut juga diperkuat dengan kondisi di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan bahwa pegawai bekerja berdasarkan SOP yang sudah ada dan terbentuk sudah lama sehingga saat ada pergantian pimpinan, hal tersebut tidak akan mengganggu kinerja pegawai. Oleh karena itu pimpinan yang baru akan menyesuaikan diri dengan aturan-aturan dan kondisi yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Sedangkan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga kerjasama tim yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin baik dapat dilihat dari semakin meningkatnya tingkat popularitas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya saat ini di mata masyarakat. Untuk meningkatkan kerjasama tim, perlu adanya dorongan agar para pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya khususnya bidang Sekretariat untuk lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta perlu didorong agar para pegawai untuk saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini tentunya mempunyai keterbatasan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Andini Y. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish
- Arianty, N. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(02), 144-150.
- Arianty, N. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 80-91.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gozhali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozhali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hardisman. (2021). *Tanya Jawab Metodologi Penelitian Kesehatan*. Gosyen Publishing.
- Jufrizen, J. (2017). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17(1), 1-18.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis (1st ed.)*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik (3th ed.)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, S., & Maryono, J. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Komputer Slawi. Jurnal Multiplier* 1(1), 70-88.
- Lubis, Y. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Muis, M. R., Jufrizen, J & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya. (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131-142.

- Nafis, A. A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Interaksi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Ismani Kota Jakarta* : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai, V. H., & Nathsir, M. (2014). *The Economi Of Education*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (4th ed.)*. Jakarta: Grasindo.
- Vitria, A., & Widyanti, R. (2018). *Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan SDM PDAM Bandarmasih Banjarmasin)*. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(5), 60-73.
- Wahyudi. (2020). *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (4th ed.)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada