

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Kais Darat Kabupaten Sorong Selatan

Yohanes M. Kenna¹, Edward Clan², Lili S. J. Sapari³

^{1,2,3}Universitas Kristen Papua, Indonesia

Corresponding Author ✉ yohanismarkuskenna29@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by the frequent absence of a district leader or head in the Kais Darat district office which has a huge impact on employee performance. Given that service to the community is largely determined by employee performance, the role of the leader is also needed in directing, motivating, delegating tasks, solving problems both for internal offices and for community services. This study uses a descriptive method with a quantitative approach, data collection using a questionnaire (questionnaire). Respondents are civil servants or temporary workers at the Kais Darat district office, South Sorong district. The hypothesis was formulated and tested using simple linear regression analysis and it was stated that H₀ was accepted and H₁ was rejected with a significant value of 0.314 greater than 0.05. The results showed that the influence of leadership on employee performance was 0.054. Meanwhile, the coefficient of determination (R Square) was 0.029 or 0.29% and 99.71% was influenced by other factors.

Keywords: *Leadership, Employee Performance, Leadership on Employee Performance*

ARTICLE INFO

Article history:

Received
September 21,
2022
Revised
October 21, 2022
Accepted
November 07,
2022

How to cite

Kenna, Y., Clan, E., & Sapari., (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Kais Darat Kabupaten Sorong Selatan. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3). 367-374

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Perkembangan kemajuan suatu perusahaan atau institusi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki baik secara kuantitas maupun kualitas sebagai kunci keberhasilan. Selain itu, manajemen juga menjadi hal penting bagi perusahaan dalam perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak, sumber ide atau pemikiran serta perencana bagi perusahaan maupun institusi dalam hal pencapaian tujuan serta pengembangan di masa akan datang. Perusahaan atau institusi tanpa didukung oleh sumber daya manusia dengan keahlian dan kompetensi yang baik akan sulit bertahan, berkembang maupun untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan atau institusi membutuhkan peran seorang pemimpin dalam suatu kepemimpinan organisasi untuk mengkoordinir serta mengarahkan setiap individu atau kelompok dalam perusahaan atau institusi untuk saling bekerjasama dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Danang Sunyoto dalam yang dikutip oleh Hidayat mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah organisasi sifat dan

sikap kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, sangat ditentukan dalam mencapai tujuan organisasi (Dayat Hidayat, 2020). Kepemimpin seseorang harus ditunjang dengan kemampuan atau ketrampilan yang baik agar dapat menjadi penyemangat bagi bawahan untuk melaksanakan perintah atau tugas yang telah ditetapkan seperti kemampuan menginspirasi dan memotivasi, memiliki integritas dan kejujuran tinggi, kemampuan menyelesaikan masalah, kemampuan bekerja agar hasil tercapai, memiliki komunikasi yang baik, memiliki hubungan yang erat antar bawahan, memiliki sifat profesional, bersifat membangun dan melakukan inovasi. Untuk itu, kepemimpinan yang baik dalam perusahaan atau institusi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bawahannya dan juga perkembangan perusahaan atau institusi.

Untuk mencapai kinerja bawahan yang maksimal tidak terlepas dari peran pemimpin dalam memberikan perintah maupun motivasi sebagai sebuah effort agar bawahan dapat bekerja dengan baik. Kinerja yang diberikan oleh bawahan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan atau institusi serta prestasi kerja individu tersebut. Handoko mengatakan para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kinerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat kinerja suatu organisasi (Handoko, 2003).

Kantor Distrik Kais Darat Kabupaten Sorong Selatan merupakan perpanjangan kewenangan pemerintah Sorong Selatan dalam melaksanakan fungsi pemerintahan untuk melayani masyarakat di distrik tersebut. Pelayanan terhadap masyarakat atau pelayanan publik yang dilakukan oleh kantor distrik Kais Darat sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau aparatur sipil Negara (ASN). Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka peran kepemimpinan kepala distrik sangat penting dalam hal memotivasi maupun mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil pemantauan penulis dilokasi penelitian ditemukan adanya kendala dalam kepemimpinan. Pimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di Kantor Distrik Kais Darat sangat jarang ditemui melaksanakan tugas atau sering tidak berada ditempat tugas, sehingga pegawai sebagai bawahan tidak terkoordinir dan terarah dalam bekerja, Dampak yang diakibatkan dari menurunnya kinerja pegawai adalah pada pelayanan kepada masyarakat. Menurut Nowack yang dikutip oleh Rachmad menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktik kepemimpinan buruk (poor) menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, kepuasan kerja rendah, dan stress kerja tinggi (Rayyan Rahdita, 2018). Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh kepemimpinan terhadap pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Kais Darat Kabupaten Sorong Selatan.

Literature Review

Kepemimpinan menjadi faktor penting keberhasilan perusahaan atau intitusi dalam mencapai tujuan. Pemimpin dalam melaksanakan tugas perlu menerapkan strategi atau cara untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerja sama. Pengaruh kepemimpinan sangat dominan bagi pegawai, sehingga pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menjalin kedekatan dengan bawahan, memberi motivasi dan inspirasi, serta memberi kepercayaan dan tanggungjawab kepada pegawai. Handoko menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko,

2004). Sementara Hasibuan mengatakan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S. P. Hasibuan, 2005).

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi individu maupun kelompok untuk bekerjasama, serta secara produktif melaksanakan tanggungjawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemimpin agar dapat lebih berhasil dalam menjalankan perannya secara produktif, pemimpin perlu memfokuskan pada empat faktor yaitu gaya (style), bawahan (staff), keterampilan (skill), dan men-sharing-kan tujuan (share goal) (Sutarto Wijono, 2018). Memahami definisi kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan apa yang menjadi tujuan kepemimpinan dalam organisasi. Untuk mengetahui tujuan kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut : (a) Sarana untuk mencapai tujuan, kepemimpinan adalah sarana penting untuk mencapai tujuan. Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bisa mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang. (b) Memotivasi orang lain, tujuan kepemimpinan yang lain adalah untuk membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka (Wendy, 2020).

Pemimpin mempunyai fungsi yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, baik untuk keberadaan maupun kemajuan organisasi tersebut. Menurut Hadari Nawawi yang dikutip Hutahaean menyebutkan beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu : (a) Fungsi instruktif, pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara melakukan), bilamana (waktu pelaksanaan, dan di mana (tempat mengerjakan) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif; (b) Fungsi konsultatif, pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinnya; (c) Fungsi partisipasi, pemimpin bisa melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya; (d) Fungsi delegasi, pemimpin dapat melimpahkan wewenangnya kepada orang lain, misalnya membuat dan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi adalah bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada seseorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggungjawab; (e) Fungsi pengendalian, pemimpin bisa melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan terhadap kegiatan para anggotanya.

Menurut Jack Zenger dan Joseph Folkman yang dikutip oleh Wendy menyebutkan 10 (sepuluh) skill utama yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, antara lain : Menginspirasi dan Memotivasi, pemimpin yang hebat menciptakan proyeksi masa depan. Ia akan memberikan gambaran masa depan yang jelas dan menarik juga memotivasi orang lain agar mampu meraihnya; (2) Memiliki integritas dan kejujuran tinggi, pengertian kepemimpinan juga mencakup integritas dan kejujuran yang tinggi; (3) Mempelajari dan menyelesaikan masalah, seorang pemimpin direkrut, dilatih dan dipilih untuk menyelesaikan masalah dan mencari peluang pasar; (4) Bekerja agar hasilnya tercapai, beberapa orang biasanya hanya mononton di belakang dan melihat prosesnya. Namun seorang leader yang baik akan terjun bersama timnya agar tujuan organisasi tercapai dengan baik; (5) Komunikasi yang bagus, ada banyak cara berkomunikasi seorang leader timnya. Ada yang menggunakan skype, telepon, meeting, email, blog dan media lainnya. Apapun media komunikasi, tidak lupa ia memberikan detail job yang jelas dan terus berkomunikasi

dengan tim agar pekerjaan berjalan di jalan yang benar; (6) Memiliki hubungan erat, pengertian kepemimpinan juga harus mengikutserta hubungan yang erat antar anggota. Ia percaya pada bawahan dan begitu sebaliknya; (7) Bersikap profesional, seorang pemimpin juga harus memiliki keahlian yang khusus; (8) Memberikan strategi, pemimpin tentu saja memiliki visi jangka panjang. Ia tahu bagaimana menghindari kesalahan fatal yang berakibat pada perkembangan bisnis; (9) Bersifat membangun, pengertian kepemimpinan menurut temuan Jack Zenger dan Joseph Folkman ini mengikutkan aspek pembangunan, Maksudnya, pemimpin yang baik hendaknya terus belajar mengembangkan skill teknis dan profesionalitasnya; (10) Melakukan inovasi, dalam bidang bisnis, inovasi bukan lagi barang baru, bahkan secara langsung pasar menggeret pelaku bisnis dan perusahaan untuk terus berinovasi agar bisa bertahan di tengah kompetisi yang ketat. Menurut Setiawan dan Munith bahwa Kepemimpinan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu : (a) kepribadian (personality) pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin. Hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan; (b) harapan dan perilaku atasan; (c) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan; (d) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan; (e) iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; (f) Harapan dan perilaku rekan (Bahar Agus Setiawan, 2013).

METHOD

Penelitian yang dilakukan pada Kantor Distrik Kais Darat Kabupaten Sorong Selatan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survey untuk menguji beberapa hipotesis atas sampel yang diambil dari suatu populasi. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga, antara lain : Kuesioner, Studi Kepustakaan dan Dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh langsung dari sumbernya baik individu maupun perorangan melalui sejumlah daftar pertanyaan untuk dijawab kepada responden terkait suatu masalah yang akan diteliti. Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku referensi, kajian teoritis serta literature ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan melihat dan menganalisis baik secara tertulis, gambar maupun elektronik yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jumlah keseluruhan dari pegawai dan ASN pada Kantor Distrik Kais Darat kabupaten Sorong Selatan sebagai responden yakni sebanyak 37 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana seluruh pegawai dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur apakah data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data yang valid atau tidak valid. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan dan diisi oleh pegawai dan ASN sebagai responden. Pengujian validitas ini menggunakan program SPSS versi 24 for windows dengan kriteria : Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid dan Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas ini dilakukan kepada pegawai dan ASN pada Kantor Distrik Kais Darat dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid melalui uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya menggunakan program SPSS. Variable dinyatakan reliable dengan kriteria :

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian telah dilakukan pengambilan angket bagi 37 sampel atau responden pada kantor distrik Kais Darat Kabupaten Sorong Selatan dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor distrik Kais Darat Kabupaten Sorong Selatan serta telah dilakukan uji instrument terhadap variabel Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan aplikasi SPSS versi windows. Pada penelitian ini responden yang mengisi kuesioner merupakan pegawai ASN dan honorer pada kantor Distrik Kais Darat Kabupaten Sorong Selatan yang berjumlah 37 orang dengan identitas yang digunakan dalam kuesioner adalah umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir responden.

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasar Umur

Kategori Umur	Jumlah	Presentase
20 tahun - 30 tahun	2	5,4%
31 tahun - 40 tahun	3	8,1%
41 tahun - 50 tahun	23	62,2%
51 tahun - 58 tahun	9	24,3%

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasar Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	25	67,6%
Perempuan	12	32,4%

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasar Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
S2	3	8,1%
S1	24	64,8%
D3	1	2,8%
SMA/SMK/Sederajat	9	24,3%

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
X1	0,866	0,325	Valid
X2	0,858	0,325	Valid
X3	0,829	0,325	Valid
X4	0,807	0,325	Valid
X5	0,833	0,325	Valid
X6	0,734	0,325	Valid
X7	0,783	0,325	Valid
X8	0,812	0,325	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kepemimpinan diketahui bahwa nilai r hitung dari setiap pernyataan yang diberikan lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,325, maka nilai r hitung dari setiap pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
X1	0,650	0,325	Valid
X2	0,583	0,325	Valid
X3	0,752	0,325	Valid
X4	0,793	0,325	Valid
X5	0,816	0,325	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja pegawai diketahui bahwa nilai r hitung dari setiap pernyataan yang diberikan lebih besar dari pada nilai r tabel 0,325, maka nilai r hitung dari setiap pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas ini dilakukan setelah pernyataan instrumen telah dinyatakan valid melalui uji validitas. Uji reliabilitas dinyatakan reliable jika nilai Alpha lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha 0,60.

Tabel 6
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach,s Alpha	Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,60	0,924	8	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,7764	5	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliable.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.079	1.319		15.223	.000
1 Kepemimpinan	.054	.053	.170	1.021	.314

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis regresi linear sederhana dalam penelitian yang dilakukan pada kantor distrik Kais Darat kabupaten Sorong Selatan dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = 20.079 + 0,054X$. Persamaan regresi dalam penelitian ini nilai konstanta (α) sebesar 20.079 yang berarti jika kepemimpinan (X) nilai 0, maka

kinerja pegawai (Y) nilai positifnya sebesar 20.079. Variabel kepemimpinan (X) memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (X) dengan nilai koefisien sebesar 0,054, yang artinya kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,054. Sehingga besarnya pengaruh pemimpin terhadap kinerja pegawai dengan prosentase sebesar 0,54%.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Hasil uji regresi linier variabel pemimpin terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut :

Tabel. 8

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.170 ^a	.029	.001	2.09840

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,029. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki kemampuan menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,29%, sedangkan sisanya sebesar 99,71% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.079	1.319		15.223	.000
	Kepemimpinan	.054	.053	.170	1.021	.314

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji t secara parsial antar variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.021 < 1.687 yang berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sedangkan nilai signifikan 0,314 lebih besar dari 0.005. yang berarti H_0 di terima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor distrik Kais Darat kabupaten Sorong Selatan dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Kantor Distrik Kais Darat Kabupaten Sorong Selatan” sebagai berikut : Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,54%. Hasil uji koefisien determinansi menunjukkan bahwa pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,29%, sedangkan 99,71% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t) menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan nilai signifikan 0,314 lebih besar dari 0,005. Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut disampaikan saran yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi pemerintah kabupaten Sorong Selatan untuk mengevaluasi kinerja dari pimpinan kantor distrik Kais Darat, sebagai berikut : Diperlukan dibangun hubungan komunikasi yang baik antara kepala distrik dengan para bawahan yang berkaitan dengan tugas kerja pegawai. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai diperlukan figur pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, pengambilan keputusan dan juga sebagai teladan bagi pegawai. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mengambil variabel yang sama sehingga dapat membandingkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai agar semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hani, Handoko T. *MANAJEMEN*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2003. Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Ctk Kedua. Jakarta: Haji Mas Agung, 2005.
- Hermawati, Rahmi, and Rizky Radhika Hidayat. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai PPSU (Studi Kasus Di Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan).” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2, no. 2 (2019): 189. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2228>.
- Hidayat, Dayat. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 1 (2020): 22. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6783>.
- Hutahaean, Wendy Saepmady. *Pengantar Kepemimpinan*. Edited by Yayuk Umayu. Ctk Pertama. Kota Malang: Ahlimedia Press, 2020.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan I. Kota Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Munith, Bahar Agus Setiawan Abd. *Transformational Leadership*. Cet. 1. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Rahdita, Rayyan, Makmun Riyanto, and Rara Ririn Budi U. “Kepuasan, Terhadap Karyawan, Kerja Pt, Pada Indonesia, Pelabuhan Persero, I I I Tanjung, Cabang Semarang, Emas.” *Admisi & Bisnis*, 2018.
- Sugiyono, D. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*, 2013. Wijono, Sutarto. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Ctk ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

Copyright Holder :

© Kenna, Y., Clan, E., & Sapari., (2022).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

