

---

## Studi Literatur : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Fajriani Putri Kholisoh<sup>1</sup>, Elva Vhillia Aenina<sup>2</sup>, Rysna Setia Yuliandri<sup>3</sup>, Eman Sulaeman<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang

E-mail: [210631020022@student.unsika.ac.id](mailto:210631020022@student.unsika.ac.id)<sup>1</sup>, [2210631020019@student.unsika.ac.id](mailto:2210631020019@student.unsika.ac.id)<sup>2</sup>,  
[2210631020063@student.unsika.ac.id](mailto:2210631020063@student.unsika.ac.id)<sup>3</sup>, [eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id](mailto:eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id)<sup>4</sup>

---

### Article History:

Received: 08 September 2024

Revised: 28 September 2024

Accepted: 30 September 2024

**Keywords:** Leadership,  
Performance, Employee

**Abstract:** Leadership has a significant and positive impact on employee performance. Employee behavior and performance can be influenced by good leadership; this can create a healthy work culture and ensure that everyone in the company is committed to achieving common goals. The purpose of this research is to understand, examine, and provide a deeper understanding of how leadership factors can influence employee performance. This Research employs a literature study approach using library research methods, which involves reanalyzing previous studies related to the influence of leadership on employee performance. Data is obtained from the literature of prior research, and study is classified as qualitative, producing descriptive data that can then be evaluated and interpreted narratively to provide insights.

---

### PENDAHULUAN

Ditengah perkembangan dunia bisnis saat ini, sumber daya manusia tidak dianggap sebagai tenaga kerja saja, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat mendorong produktivitas, inovasi, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi. Menurut (Pahira & Rinaldy, 2023) mengungkapkan pendapat bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena setiap organisasi perlu memanfaatkan dan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai kinerja terbaik. Menurut Hasibuan (2016) dalam (Fitri et al., 2023) mengungkapkan pendapat bahwa sumber daya manusia adalah disiplin ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, sehingga dapat membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka. Karyawan yang produktif dan berkualitas tinggi adalah kunci kesuksesan perusahaan, ini adalah hasil dari manajemen sumber daya manusia yang baik. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik seorang individu menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan dan seberapa besar kontribusinya berdampak pada pencapaian perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah salah satu komponen utama yang menentukan efektivitas dan produktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaannya. Menurut Robbins (2006) dalam (Hartini, 2023) mengungkapkan pendapat bahwa kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal meningkatkan efisiensi, kualitas layanan dan reputasi perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis. Hal ini juga berdampak pada pencapaian target. Menurut (Agustin, 2021) mengungkapkan pendapat bahwa setiap perusahaan mengharapkan karyawannya menunjukkan kinerja terbaik mereka untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan perusahaan perlu memperhatikan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah bagian penting yang menentukan arah, strategi dan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Pemimpin tidak hanya mengelola dan mengarahkan tim, tetapi juga menjadi inspirasi, motivator, dan pembawa perubahan yang baik dalam perusahaan. Menurut (Jannah et al., 2024) mengungkapkan pendapat bahwa kegiatan dan alat manajemen itu digerakkan oleh kepemimpinan yang merupakan landasan manajemen, pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Yapentra, 2021) mengungkapkan pendapat bahwa untuk menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi, pemimpin harus mampu memberikan arah dan petunjuk kerja yang jelas kepada karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dan semangat kerjanya. Menurut (Syahputra et al., 2023) mengungkapkan pendapat bahwa cara seorang pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengelola tim atau seluruh elemen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengoptimalkan kinerja karyawan disebut sebagai kepemimpinan. Perilaku dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik, ini dapat menciptakan budaya kerja yang sehat dan memastikan bahwa semua orang diperusahaan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan teori dan pendapat para ahli di atas, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Tangkeallo, 2022) yang telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja dengan responden berjumlah sebanyak 30 orang, menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erri et al., 2021) dengan responden berjumlah sebanyak 35 orang responden, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Yapentra, 2021) pada PT. Telkom Akses Pekanbaru dengan responden berjumlah sebanyak 34 orang karyawan, menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dan memberikan pemahaman yang lebih dalam terkait bagaimana faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sastra, Okta & Wijaya, 2023) mengungkapkan pendapat bahwa semua jenis sumber daya yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan atau organisasi disebut sumber daya manusia (SDM). Menurut Samsudin (2005) dalam (Septiana et al., 2023) mengungkapkan pendapat bahwa sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, pengawasan mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya keuangan, dan merumuskan strategi serta tujuan perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan menurut Hani (2017) dalam (Yuneti et al., 2023) sumber daya manusia adalah orang-orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, buruh, atau

tenaga kerja yang bekerja untuk perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah istilah yang menggambarkan individu yang bekerja untuk suatu organisasi, termasuk keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan bakat yang dimiliki oleh setiap orang. Sumber daya manusia juga merujuk pada departemen atau fungsi organisasi yang menangani manajemen tenaga kerja, seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja dan pengelolaan kompensasi.

## **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2002) dalam (Chairunnisah et al., 2021) mengungkapkan pendapat bahwa kinerja karyawan adalah seseorang yang mampu melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang baik. Menurut Montowildo (2003) dan Rashidpoor (2000) dalam (Hasni et al., 2020) mengungkapkan pendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu yang berhubungan dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan menurut Tannady (2017) dalam (Rumbiak et al., 2023) mengungkapkan pendapat bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil dan kualitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, departemen, atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan target yang diberikan kepadanya selama periode penilaian tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, kecepatan, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan.

## **3. Kepemimpinan**

Menurut Gary (1997) dalam (Nurhalim et al., 2023) mengungkapkan pendapat bahwa kepemimpinan adalah proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok (kolektif) untuk mencapai tujuan utama melalui penghargaan dan kesepakatan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilakukan secara efektif. Menurut (Rojati et al., 2021) mengungkapkan pendapat bahwa seseorang yang memiliki kemampuan dan kesiapan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan mengarahkan orang lain atau kelompok untuk menerima pengaruh tersebut dan berbuat sesuatu untuk membantu mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan disebut sebagai kepemimpinan. Sedangkan menurut (Sunnyoto, 2023) mengungkapkan pendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi dan membimbing individu atau suatu kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga merupakan proses bagaimana membangun hubungan yang baik, memberikan teladan, dan membantu seseorang berkembang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan atau *library research* yakni dengan mengumpulkan, *meriview*, dan menganalisis ulang sumber-sumber tertulis pada penelitian terdahulu. Menurut (Rahmadi, S.Ag., 2011) mengungkapkan pendapat bahwa penelitian kepustakaan adalah penelitian yang menggunakan manuskrip, buku, majalah, surat kabar dan dokumen lainnya. Menurut (Mahanum, 2021) mengungkapkan pendapat bahwa penelitian kepustakaan merupakan aktivitas meninjau atau mengkaji kembali literatur yang telah dipublikasikan oleh akademisi atau peneliti terdahulu terkait topik yang akan kita teliti. Penelitian

ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan mengumpulkan, meriview dan menganalisa ulang literatur-literatur yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen kinerja. Pemilihan artikel atau jurnal penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah bahan dan sumber data penelitian ini. Dengan menggunakan metode tersebut, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif, menghasilkan data deskriptif yang kemudian dapat dievaluasi dan diinterpretasikan secara naratif untuk memberikan wawasan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini diperoleh 3 penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta

Penelitian yang dilakukan oleh (Erri et al., 2021) bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan sejauh mana kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 35 responden karyawan PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi. Data yang dikumpulkan dari lokasi penelitian diproses melalui pendekatan kuantitatif angka atau data kuantitatif yang diangkat. Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703	.495	.480	3,74294

**Tabel 2. Uji Persamaan Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.94	3.708		4.03	.000
	Gaya kepemimpinan	.557	.098	.703	5.685	.000

Berdasarkan table 2 di atas, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- a. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R (Square) sebesar 0,495 atau sebesar 49,5% yang berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan sebesar 49,5%, sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
- b. Hasil uji persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 14,943 yang berarti kinerja karyawan sebesar 14,943 jika  $X = 0$  atau tanpa kepemimpinan. Di sisi lain, koefisien regresi sebesar 0,557 menunjukkan bahwa jika X meningkat 1 satuan nilai atau setiap peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan nilai, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,557. Tanda positif menunjukkan arah hubungan searah dimana variabel dependen (Y) akan meningkat atau menurun sebagai hasil dari peningkatan atau penurunan variabel independen (X).

## 2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Pekanbaru

Penelitian yang dilakukan oleh (Yapentra, 2021) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Akses Pekanbaru. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi dan kuisioner yang dibagikan kepada 34 orang responden yang merupakan sampel penelitian. Selanjutnya instrumen digunakan untuk memeriksa hasil kuisioner; ini termasuk uji validitas, reliabilitas dan normalitas serta menggunakan uji hipotesis, uji t dan uji koefisien determinasi. Tetapi dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil hasil uji koefisien determinasi dan hasil uji t. Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

**Table 3. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923	.851	.847	2.291

**Tabel 4. Uji Persamaan Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.031	2.491		1.217	.233
	Kepemimpinan	.923	.068	.923	13.534	.000

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- a. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai determinasi r square sebesar 0,851 atau sebesar 85,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan pengaruh sebesar 85,1%. Sementara sisanya, yang berjumlah  $100\% - 85,1\% = 14,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.
  - b. Hasil uji persamaan regresi diperoleh t hitung sebesar 13,534 yang dapat ditafsirkan sebagai t hitung =  $13,534 >$  dari t tabel 2,039, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sebagai standar toleransi alpha untuk penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Akses Pekanbaru.
- ## 3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja

Penelitian yang dilakukan oleh (Tangkeallo, 2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melibatkan 30 orang karyawan PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. Penentuan sampel berdasarkan sampel jenuh sebanyak 30 orang karena semua populasi diambil sebagai sampel jenuh. Metode analisis data sederhana adalah regresi linear dengan menggunakan SPSS. Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000a	1.000	1.000	.000

Tabel 6. Uji Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	2.113	1,625		1.301	.204
	Kepemimpinan	.459	.044	.894	10.547	.000

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- Hasil dari uji koefisien determinasi berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien R = 1,000 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, yaitu sebesar 100%. Di sisi lain, nilai koefisien determinasi atau KP adalah 1,000 ( $R^2 \times 100\%$ ), yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 100% terhadap variabel kinerja karyawan.
- Hasil dari uji t dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 10,547 dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah menolak  $H_0$ . Hipotesis "Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan : diterima"

## KESIMPULAN

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif cenderung meningkatkan kinerja individu dan maupun tim. Berdasarkan hasil analisis ulang penelitian terdahulu, peneliti dapat menyimpulkan:

- Hasil penelitian pada PT. Melzer Global Sejahtera menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai r square 0,495 atau 49,5% yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Melzer Global Sejahtera sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
- Hasil penelitian pada PT. Telkom Akses Pekanbaru menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Pekanbaru. Hasil dari uji koefisien determinasi diperoleh nilai r square 0,851 atau 85,1% yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Pekanbaru, sementara sisanya  $100\% - 85,1\% = 14,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
- Hasil penelitian pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai r square 1,000 atau 100% yang berarti bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9081>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In

*Kinerja Karyawan.*

- Erri, D., Puji L, A., & Herlan A, H. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Hartini. (2023). Kinerja Karyawan. *Ekp*, 1(3), 205–214.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). (Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis). *(Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Jannah, A., Harahap, I. M., & Maidiana, M. (2024). Peran Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(2), 37–43. <http://103.20.188.221/index.php/annidhom/article/view/4460>
- Mahanum, M. (2021). Tinjauan Kepustakaan. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.20>
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Rahmadi, S.Ag., M. P. . (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44, Issue 8). [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf)
- Rojiati, U., Saloom, M. K. I. G., Rosmawati, M. S., Pi, S., & Fathihani, M. S. (2021). *T e o r i*.
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Sastra, Okta & Wijaya, T. (2023). *Human Resource Management 1 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital*. May, 5.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 447–465.
- Sunyoto, D. (2023). *TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN Bidang Psikologi, Manajemen, dan Organisasi PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA*. 01–162.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Tangkeallo, D. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2427–2433. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2762>
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pasang

- Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 12(1), 98.
- Yuneti, Y., Josiah, T., & Parella, E. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat). *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(2), 172–178. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2232>