Jurnal BANSI (Bisnis, Manajemen dan Akuntasi)
Vol. 4 No. 1 Tahun 2024

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Laskar Pelangi Mandiri Pekanbaru

Dadi Komardi[1], Nicholas Renaldo[2*], Tuwilin Maladewi Puspita[3], Yulia Fitri[4], Yvonne Augustine Sudibyo[5]
[1,2,3,4]Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, [5]Universitas Trisakti
Email : [1]dadi.komardi@lecturer.pelitaindonesia.ac.id, [2]nicholasrenaldo@lecturer.pelitaindonesia.ac.id, [5]yvonne.augustine@trisakti.ac.id
*Corresponding Author DOI: https://doi.org/10.58794/bns.v4i1.1003

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Laskar Pelangi Mandiri Pekanbaru. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 86 responden. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan atau bersama-sama, gaya kepemimpinan, motivasi dan pengawasan kerja mempengaruhi kinerja guru pada Yayasan Laskar Pelangi Mandiri Pekanbaru dan menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, motivation and work supervision on teacher performance at Yayasan Laskar Pelangi Mandiri Pekanbaru. The population and sample used in this study used the saturated sample method, with a total population and sample of 86 respondents. The data analysis model used in this research is descriptive analysis using a quantitative approach using multiple linear regression analysis using SPSS software. The results showed that simultaneously or together, leadership style, motivation and work supervision affected teacher performance at Yayasan Laskar Pelangi Mandiri Pekanbaru and showed a fairly strong influence. While the rest is influenced by other factors outside the research.

Keywords *: Leadership Style, Motivation And Supervision Of Work And Teacher Performance*

1. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya manusia yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan· Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi ditentukan oleh kegiatan pendaya gunaan sumber daya manusianya. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan yang utama adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. (Aput Ivan Alindra (2015).

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang berperan sangat vital dan penting dalam aktivitas pembangunan nasional dan Internasional. Pada dunia ekonomi modern saat ini, masyarakat sangat open minded. Ini dapat dilihat dari makin tingginya kesadaran masyarakat akan pendidikan, bahkan sampai menuntut peningkatan dalam pembelajaran yang diberikan kepada anak-anak. Hal ini menyebabkan semakin maraknya pertumbuhan di dunia pendidikan yang dapat dilihat dari berdirinya sekolah-sekolah swasta baru walaupun pemerintah semakin memperketat regulasi pada dunia pendidikan.

Yayasan Laskar Pelangi Mandiri membuka Indonesian Creative School (ICS) yang bergerak dalam bidang pendidikan. ICS didirikan pada tahun 2009, yang awalnya bergedung disebuah ruko namun kini telah memiliki gedung permanen sendiri. Indonesian Creative School memiliki program masa kanak-kanak dari usia 2 tahun hingga 5 tahun. Dengan tahapan adalah kelas balita, TK, K1 dan K2. Pada tingkat dianggap kepercayaan diri, kesenangan, perkembangan fisik dan keterampilan sosial sebagai aspek penting dari perkembangan. Ruang kelas Indonesian Creative School nyaman dan dilengkapi dengan fasilitias yang baik. Indonesian Creative School memiliki taman bermain, ruang komputer, toilet anak perempuan dan laki-laki, sudut baca, ruang seni & musik, klinik, mushalla, ruang kreativitas, ruang olahraga, kolam renang anak, kantin, dan perpustakaan.

ICS adalah salah satu sekolah yang berkeinginan dan memiliki tujuan sangat besar, yaitu menjadi sekolah pertama yang berakreditasi internasional di Pulau Sumatera terutama di Provinsi Riau. Namun tujuan besar yang diinginkan ICS tidak diiringi oleh komponen-komponen pendukung dalam mencapai parameter standar internasional tersebut seperti e-class serta sarana dan prasarana yang belum memenuhi standar sesuai parameter yang ditetapkan, tidak adanya perencanaan strategis mengakibatkan parameter tersebut sulit untuk terpenuhi. Sehingga terjadi penurunan tiap tahunnya dari jumlah siswa yang bergabung ke Yayasan tersebut, terutama pada saat pandemi ini, seperti pada tabel berikut:

Tabel 1: Jumlah siswa Yayasan Laskar Pelangi Mandiri 2016-2021

Tahun	PAUD		TK		Jumlah	Pertumbuhan
	Toddler	Nursery	K1	K2		
2016	9	35	45	47	136	
2017	15	25	46	51	137	0,74%
2018	14	34	46	56	150	9,49%
2019	13	27	51	58	149	-0,67%
2020	4	20	32	51	107	-28,19%
2021	1	9	29	29	68	-36,45%

Sumber : Yayasan Laskar Pelangi Mandiri, 2021

Terjadi penurunan siswa setiap tahunnya mulai dari tahun 2016 sebesar 136 siswa menjadi 68 siswa pada tahun 2021, untuk itu ICS memerlukan perencanaan strategis dalam perjalananya untuk menjadi sekolah berstandar internasional, dengan adanya perencanaan strategis memudahkan ICS untuk mencapai parameter yang diinginkan dan dapat membantu ICS menentukan rencana atau arah dan tujuan sekolah ini untuk lima atau sepuluh tahun yang akan datang. Untuk mempertahankan standar terbaiknya untuk menjadi tingkat internasional, ICS tidak hanya memperbaiki metode pengajaran dan bahan-bahan ajarnya tapi juga melakukan perbaikan pada sistem bisnis operasi mereka seperti kepemimpinan dan motivasi terhadap para guru atau pegawai lainnya.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada dengan melakukan wawancara langsung

kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu kewaktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan atau motivasi kepada guru atau pegawai yayasan di sekolah apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawainya adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai dalam menjalankan tugas masing-masing.

Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat didukung oleh pengawasan yang dilakukan. Pengawas yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah tugas dan kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai seorang supervisor, guna mengembangkan kerjasama antar personal di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan pengawasan secara berkelanjutan sangat diperlukan untuk membantu kelancaran tugas sehingga kinerja guru meningkat dan mampu berprestasi serta mampu mengejar ketinggalan, bersaing dengan sekolah lain. Pengawas sekolah perlu memiliki sifat kepemimpinan atau kecakapan memandu agar sekolah binaan yang dipandu dapat berjalan baik dan lancar. Kelancaran jalannya pendidikan itu dapat dicapai dengan baik berkat adanya kegembiraan bekerja dalam kehidupan sebuah sekolah.

Kegiatan pengawasan oleh kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pengawasan kepala sekolah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat kinerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksaan pengawasan oleh kepala sekolah maka mengakibatkan kinerja guru menurun.

Pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala yayasan belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Selain itu kepala yayasan juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala yayasan kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala yayasan menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

Selain itu adanya pergantian kepemimpinan yang membuat kebijakan berbeda-beda dengan sosialisasi yang baik kepada bawahan atau pegawai lainnya. Setiap kepala yayasan sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk memimpin serta memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

2. Metode Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dari bulan Oktober 2021 sampai selesai. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Laskar Pelangi Mandiri Pekanbaru yang beralamat di Jl. Melati No.11 Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Laskar Pelangi Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 86 guru pada tahun 2022. Menurut Sugiono (2012:16) adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan dalam penelitian ini diambil populasi sampel dengan sensus, jadi sampel sebanyak 86 guru.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, hipotesis pada motivasi Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Pengawasan kerja:

$$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan
X2 = Motivasi
X3 = Pengawasan Kerja
e = Variabel Pengganggu
a = Konstanta
β1 = Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan
β2 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi
β3 = Koefisien Regresi Variabel Pengawasan Kerja

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

3. Hasil Dan Pembahasan

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$

$Y = 24,996 + 2,251\ X1 + 1,211\ X2 + 1,705\ X3$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta alpha sebesar 24,996 Hal ini berarti tanpa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pengawasan Kerja (X3) maka Kinerja Guru sebesar 24,996 atau dengan kata lain apabila variabel independen dianggap konstan, maka Kinerja Guru akan tetap sebesar 24,996.
b. Koefisien regresi sebesar 2,251. Artinya, apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Guru sebesar 2,251 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan) dan sebaliknya apabila Gaya Kepemimpinan mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 2,251 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan).
c. Koefisien regresi sebesar 1,211. Artinya, apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Guru sebesar 1,211 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan) dan sebaliknya apabila Motivasi mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 1,211 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan).
d. Koefisien regresi sebesar 1,705. Artinya, apabila Pengawasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Guru sebesar 1,705 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan) dan sebaliknya apabila Pengawasan Kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 1,705 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan ketiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengawasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Guru. Rata-rata paling tinggi sebesar 4,23 dengan kategori sangat baik pada pernyataan "Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan", artinya Guru selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai tuntutan tugasnya dan melakukannya dengan baik. Sedangkan rata-rata paling rendah sebesar 3,36 dengan kategori Cukup baik pada pernyataan "Saya berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisis kesalahan dalam hasil kerja", sehingga hasil kerja sesuai dengan yang seharusnya.

Gaya Kepemimpinan memperoleh jawaban responden dengan nilai rata-rata secara keseluruhan 3,86 dengan kategori baik artinya saat ini Kepemimpinan pengurus baik Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab dan Kemampuan Mengendalikan Emosional dijalankan dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Rata-rata paling tinggi sebesar 4,23 dengan kategori sangat baik pada pernyataan "Pemimpin mampu bersikap bijak saat mengetahui karyawan melakukan kesalahan", artinya Pimpinan mampu menyelesaikan masalah secara baik, Dalam organisasi sangat umum dijumpai kesalahan-kesalahan dalam bekerja, namun dengan adanya kepemimpinan yang baik, permasalahan tersebut dapat diatasi dengan bijak tanpa menimbulkan permasalahan yang baru.

Secara keseluruhan pada variabel Pengawasan memperoleh jawaban responden dengan nilai rata-rata secara keseluruhan 4,07 dengan kategori baik artinya saat ini Penetapan standar kerja, Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, Pengukuran pelaksanaan kegiatan, Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisa penyimpangan dan Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan dijalankan dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Rata-rata paling tinggi sebesar 4,27 dengan kategori sangat baik pada pernyataan "Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja", artinya Dengan adanya pengawasan, Yayasan dapat mengukur kinerja guru, karena dalam pengawasan terdapat indikator-indikator dalam kinerja guru itu sendiri.

Secara keseluruhan pada variabel Motivasi memperoleh jawaban responden dengan nilai rata-rata secara keseluruhan 4,08 dengan kategori baik artinya saat ini Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Afiliasi dan Kebutuhan akan Kekuasaan dijalankan dengan baik dan sesuai dengan harapan yayasan. Rata-rata paling tinggi sebesar 4,33 dengan kategori sangat baik pada pernyataan "Saya selalu diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting perusahaan", artinya Guru sangat termotivasi jika dilibatkan dalam lingkungan sekolah, Dengan adanya keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan atau dalam pengambilan keputusan, maka akan menambah motivasi guru untuk lebih baik lagi.

Pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Guru. Apabila Guru bekerja pada dibawah kepemimpinan yang baik, maka kinerja guru dapat dapat terjaga dan meningkat.

Pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Motivasi terhadap kinerja Guru disebabkan karena motivasi merupakan rangsangan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Seseorang yang memiliki motivasi bekerja, akan dapat bekerja secara maksimal daripada Guru yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh Guru dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Pengawasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru pada Yayasan Laskar Pelangi Mandiri Pekanbaru. Hal tersebut dikarenakan Pengawasan diperlukan untuk mencapai target kerja, Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja Guru. Pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Pengawasan Kerja terhadap kinerja Guru disebabkan apabila Guru diberikan tugas dan tanggung jawab pengawasan dapat memastikan hasil dan tugas tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 54,785 dengan Ftabel sebesar 1,97. Hal ini menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan nilai signifikan yag lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pengawasan Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru Yayasan Laskar Pelangi Mandiri Pekanbaru. Artinya, apabila Gaya Kepemimpinan Yayasan Laskar Pelangi Mandiri lebih baik dan tepat dan kondusif maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru. 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru Yayasan Laskar Pelangi Mandiri Pekanbaru. Artinya, apabila Yayasan Laskar Pelangi Mandiri ingin meningkatkan Kinerja Guru, maka Yayasan Laskar Pelangi Mandiri dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan. 3. Pengawasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Guru Yayasan Laskar Pelangi Mandiri. Artinya, dengan meningkatkan Pengawasan Guru maka dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut. 1. Bagi para peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, sebaiknya menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengawasan Kerja. Selain itu, menambahkan jumlah sampel dan variabel sekiranya dapat lebih menjelaskan juga menggambarkan lebih detail mengenai kinerja Guru. 2. Upaya yang dapat dilakukan

Yayasan Laskar Pelangi Mandiri Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja Guru adalah dengan memperhatikan gaya kepemimpinan agar tetap terjaga kinerja Guru yang kondusif, memberikan peluang lebih besar bagi Guru berprestasi untuk kenaikan jenjang karir dengan memberikan kelonggaran dalam prosedur kenaikan jabatan dan meningkatkan jobdesc Guru. Peningkatan kinerja juga dapat dilakukan melalui pengelolaan sumberdaya manusia di Yayasan dengan memperhatikan motivasi dan pengawasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

1. Angraeni, Ike. 2016. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Perawang Kencana Motor). JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober
2. Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta. Jogyakarta.
3. Chandra, T., Renaldo, N., & Putra, L. C. (2018). Stock Market Reaction towards SPECT Events using CAPM Adjusted Return. Opción, Año 34(Especial No.15), 338–374.
4. Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
5. Guterres, Luis Aparicio. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) : 429-454
6. Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen. Edisi Dua, Cetakan Ketigapuluh. BPFE. Yogyakarta.
7. Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen. Edisi Dua, Cetakan Ketigapuluh. BPFE. Yogyakarta.
8. Hasibuan, S.P. Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Badan Penerbit – Universitas Diponegoro. Semarang
9. Hasibuan, S.P. Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Badan Penerbit – Universitas Diponegoro. Semarang
10. Kartono. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers
11. Kule, Yeti. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. Jurnal Mirai Management Volume 3 No.1 2018
12. Kustianingsih, Desi Dwi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol. 4 No. 5
13. Lubis, Syafriyadi MM. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Budaya Organisasi Motivasi Kerja Kinerja Karyawan PT Indokarya Energi. Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health Vol. 3, No. 1, Oktober 2018
14. Majidah, Yuniz. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia Volume 14 Number 2 (2020) 105-112
15. Mangkunegara, A.A. Anwar. Prabu 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosada Karya. Bandung.
16. Nawawi, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
17. Nawawi, H. Hadari. 2011. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Universitas Gajah Mada: Selemba Empat.
18. Nawawi, H. Hadari. 2011. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Universitas Gajah Mada: Selemba Empat.
19. Nursan. 2019. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembagunan Daerah Kabupaten Gowa. Birokrat: Jurnal Ilmu Administrasi Publik Volume 8, No. 2 Agustus
20. Purwanto, Nurhadi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hutan Rindang Banua Kalimantan Selatan. Universitas Islam Kalimantan.
21. Renaldo, N., & Murwaningsari, E. (2023). Does Gender Diversity Moderate the Determinant of Future Firm Value? Review of Economics and Finance, 21, 680–689. https://doi.org/https://doi.org/10.55365/1923.x2023.21.72
22. Renaldo, N., Murwaningsari, E., & Augustine, Y. (2024). Examining the Moderating Effect of a Novel Green Strategy Model on Innovation , Information Systems and Business Performance. Journal of System and Management Sciences, 14(12). https://doi.org/10.33168/JSMS.2024.12xx

23. Rivai. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
24. Robbins, P. Stephen dan Mery Coutler. 2012. Management. Prentice Hall One Lake Street: Perason Education Inc
25. Sanusi, Anwar. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat. Jakarta
26. Setiawan, Kadek Ary. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983
27. Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Kelima Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
28. Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis Edisi Pertama. Prenada Medis Group. Jakarta.
29. Sulistiyani, Ambar, Teguh, dan Rosidah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik. Gava Media. Yogyakarta
30. Supeno. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. DEIKSIS | Vol. 09 No.01 | Januari 2017 | 90 – 99.
31. Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama. Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
32. Thoha, Miftah. 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
33. Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.