



Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas IIB Kotaagung

Sultan Malik Ibrahim¹, Mulyani Rahayu²

^{1,2}Prodi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Email: Smalik.ibrahim@gmail.com^{1*}

Abstrak

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dariseorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi, Jurnal ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dimana penelitian ini menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah wawancara sehingga memperoleh data-data yang relevan yang diperoleh dari informan. sehingga penelitian mendapatkann data yang objektif sesuai dengan sasaran untuk mengetahui serta memahami bagaimana Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Kotaagung dan mengetahui gaya kepemimpinan yang diharapkan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Kotaagung.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

Abstract

Leadership (leadership) can be said as a way of a leader (leader) in directing, encouraging and regulating all elements in the group or organization to achieve a desired organizational goal so as to produce maximum employee performance. With the increase in employee performance means the achievement of the work of a person or employee in realizing organizational goals, this journal uses a qualitative descriptive research method where this study describes the reality of the events studied. The data collection technique in this study was interviews so as to obtain relevant data obtained from informants. so that the research gets objective data in accordance with the target to find out and understand how to find out the role of leadership in improving the performance of the Class IIB Kotaagung prison employees and find out the expected leadership style of employees in improving the performance of the class IIB Kotaagung prison employees.

Keyword : *Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Petugas Pemasarakatan yang bekerja di ruang lingkup pemasarakatan terkhusus di Lembaga Pemasarakatan memiliki tugas melakukan pengamanan dan memberikan pembinaan terhadap Warga Binaan Pemasarakatan (WBP) di Lembaga Pemasarakatan. Lembaga Pemasarakatan berada di bawah naungan Kementerian Hukum dan HakAsasi Manusia di dalam unit eselon satu Direktorat Jendral

Pemasyarakatan. Lembaga Pemasyarakatan sendiri merupakan tempat untuk melakukan Pembinaan dan pengamanan terhadap Warga Binaan. Dalam menjalankan roda organisasi dan tata kerja Lembaga Pemasyarakatan mengacu pada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.HH05.OT.01.01 Tahun 2011. Pelaksanaan tugas dan fungsi di Lembaga Pemasyarakatan memberikan gambaran tentang berbagai hal yang dilaksanakan dalam pelaksanaan tugas. Setiap bidang Pemasyarakatan memiliki klasifikasi berdasarkan kapasitas, tempat kedudukan dan kegiatan kerja. Hal ini dilakukan dalam menjamin penyelenggaraan organisasi untuk meningkatkan pelaksanaan tugas di bidang Pemasyarakatan. Prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi menjadi kunci penerapan dalam satuan organisasi di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan. Di dalam sebuah organisasi terdapat seorang pemimpin atau yang menjalankan sebuah organisasi. Pemimpin sebagai seorang kepala atau leader haruslah menjadi role model bagi bawahannya sebagai upaya mendukung pembangunan dalam mewujudkan visi dan misi dari organisasi tersebut. Pemimpin haruslah memiliki pengaruh yang besar, dapat dijadikan contoh, berpikir selangkah lebih maju serta tepat dalam menentukan keputusan agar tujuan dapat tercapai. Pentingnya sikap pemimpin demi mencapai tujuan, bagaimana prosesnya dalam mengarahkan bawahannya serta keputusan akhir yang diambil. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Fiedler (1967) mengatakan kepemimpinan merupakan pola hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok agar bekerjasama untuk mencapai tujuan

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dariseorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Menurut Wahjosumidjo (2005:17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifatsifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Dalam hal ini peran seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif

Menurut Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin hubungan yang harmonis baik dari atas ke bawah atau sebaliknya. Pemimpin Menurut Henry Mintzberg dalam Thoha (2009:12-19) mengemukakan tentang peran setiap pemimpin dimanapun letak hirarkinya yang dijabarkan dalam 3 peran utama. Kemudian dijabarkan dengan lebih rinci dalam 10 peranan. Peran-peran tersebut antara lain peranan hubungan antar pribadi (interpersonal role), peranan yang berhubungan dengan informasi (informational role), peranan pengambilan keputusan (decisional role).

Menurut Gibson terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Adapun dimensi yang dibentuk oleh kinerja pegawai yakni kualitas kerja (Work Quality), hasil kerja (Work Output), tanggung jawab (Responsibility), sikap (Attitude). Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya harus tepat waktu karena ketepatan waktu itu sendiri berkaitan erat dengan target yang akan dicapai oleh organisasi. Ketepatan waktu sendiri dapat kita lihat dalam absensi maupun kehadiran apel pegawai di pagi dan sore hari. Pegawai yang rajin melaksanakan apel pagi maupun sore memiliki ketepatan waktu yang baik

METODE

Pada permasalahan yang penulis lakukan terhadap penelitian ini, penulis akan menggunakan metode penggambaran atau kualitatif untuk mencoba mendeskripsikan penelitian yang ada. Menurut Sugiyono (2017:9) metode kualitatif merupakan bentuk model penelitian yang digunakan untuk meneliti sebuah keadaan atau objek yang bersifat nyata atau alamiah dimana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci. Pada penelitian dengan metode kualitatif ini juga dapat diartikan sebagai desain yang berpacu pada terlaksananya suatu penelitian yang memiliki tiga bentuk format penelitian meliputi penggambaran informasi, penginputan atau keabsahan dan pencarian data yang lebih cocok digunakan untuk penelitian yang tidak berpola (Koenjaraningrat, 1993:89).

Dalam hal ini juga terdapat pengumpulan informasi dengan berbagai macam cara dalam seseorang mengumpulkan informasi dari berbagai sumber yang ada dengan tujuan untuk lebih memahami permasalahan yang diteliti bagi responden atau audiens yang terlibat dalam penelitian. Kemudian mengenai pengumpulan data kualitatif juga tidak memiliki batasan dalam kategori apapun dan memungkinkan adanya informasi yang didapat sangat mendalam dan menyeluruh (Pat ton, 1987). Penelitian kualitatif juga dimaknai sebagai penelitian yang mengacu pada proses untuk pencapaian suatu tujuan dengan memaknai kondisi yang terjadi dilapangan secara langsung terhadap objek yang dilakukan yang memiliki keterkaitan dengan perilaku, persepsi atau pandangan, motivasi, maupun tindakan dengan jenis penelitian yang diambil berupa kualitatif (Moleong, 2007:6). Pendekatan penelitian kualitatif jugamerupakan sebuah penelitian dengan lebih menekankann perilaku sosial atau organisasi yang dapat memberikan hasil yang tidak tersedia dengan pendekatan kuantifikasi lebih kepada statistik atau lainnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Indikator Wawancara

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinan. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor pentingdalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Menurut Wahjosumidjo (2005:17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, polapola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

A) Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Lapas Kelas IIB Kotaagung

Wawancara dengan Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kotaagung mengenai kegiatan sosial yang dijalankan:

“Untuk kegiatan social kami sering mengikuti kegiatan social, seperti kegiatan Gabungan bersama Tim Satuan Operasional Kepatuhan Internal Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kota Agung dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tanggamus, lalu menggelar beberapa sosialisasi tentang pemasyarakatan dan cukup aktif dalam kegiatan tersebut.”

Dari hasil wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa Lapas Kelas IIB aktif dalam beberapa kegiatan social yang dilakukan Bersama tim gabungan lain. Kegiatan sosial ini dapat menumbuhkan rasa kesepahaman antar pegawai dan pegawai dengan pimpinannya serta pula menjaga keamanan dan kenyamanan blok narapidana agar tidak terjadi hal hal yang tidak diinginkan.

1. Interpersonal role Interpersonal role atau peranan pribadi dibagi menjadi 3 bagian yaitu:

a. Figure Head : peran yang diperlukan untuk menjalankan sejumlah kegiatan yang bersifat legal dan sosial. Dalam peran ini peran peran Kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kotaagung telah menjalankan perannya sebagai figure head yang mana kalapas rajin dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang bersifat legal dan sosial seperti hadir dan mengambil alih dalam pelaksanaan apel, mengikuti upacara hari-hari besar nasional baik yang diselenggarakan di ruang lingkup pemasyarakatan maupun di ruang lingkup eksternal pemasyarakatan

b. Leader : Peran yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan Dalam peran ini peran Kepala Lembaga Pemasyarakatan menjalankan perannya sebagai Leader yang dimana kalapas terus melakukan motivasi terhadap pegawai-pegawai yang ditemuinya dan mengawasi kemajuan pegawainya serta memberikan pengarahan yang efektif bagi pegawainya.

c. Liasion : peran yang memelihara jaringan kontak luar yang memberikan informasi dan dukungan Dalam peran ini kalapas menjalankan perannya liason yang artinya Kalapas selalu menjaga komunikasi dengan organisasi-organisasi yang lain.

2. Decision Making role Decision Making role atau peran membuat keputusan dibagi menjadi 4 bagian yaitu :

a. Entrepreneur : peran yang mencari pembaharuan kesempatan dalam organisasi dan lingkungan serta memprakarsai proyekproyek yang menimbulkan perubahan. Dalam peran ini Kalapas diharapkan menjalankan perannya seperti mengidentifikasi ide-ide pembaruan yang berfungsi untuk Lembaga dan menerapkannya sehingga muncul inovasi-inovasi di Lapas Kelas IIB Kotaagung

b. Disturbance handler : peran yang bertanggung jawab atas Tindakan korektif bila organisasi menghadapi gangguan mendadak dan penting. Dalam peran ini kalapas menjalankan perannya sebagai disturbance handler yang dimana kalapas langsung berkaitan bila ada gangguangangguan yang muncul bisa berakibat langsung pada Lembaga.

c. Resource allocation : Peran yang bertujuan mengambil atau menyetujui keputusan organisasi yang penting Dalam peran ini kalapas menjalankan perannya sebagai peran resource allocation yang dimana peran ini bertujuan untuk megambil suatu tindakan yang penting untuk organisasi dan memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi

d. Negotiator : peran yang bertanggung jawab mewakili organisasi pada perundingan utama Dalam peran ini Kalapas diharapkan bisa menjadi peran yang menghubungkan suatu organisasi dengan organisasi lainnya apabila Lembaga ini membutuhkan informasi dari organisasi-organisasi yang lain.

3. Informational Role Informational Role atau peranan sumber informasi dibagi menjadi dua bagian :

a. Monitor and dessiminator : peran yang menerima infromasi sangat beraneka, berfungsi sebagai pusat saraf informasi luar dalam organisasi dan meneruskan informasi yang diterima dari luar atau dari bawahan

lain kepada anggota organisasi. Dalam peran ini kalapas menjalankan perannya sebagai monitor and dessinator dimana kalapas memilah informasi dari luar organisasi dan memberikan informasi hyang dapat berguna bagi Lembaga untuk disampaikan kepada pegawainya.

b. Spoke person : peran yang meneruskan informasi kepada luar mengenai rencana, kebijakan, Tindakan, dan hasil organisasi. Dalam spoke person pemimpin diharapkan bisa menyampaikan informasi organisasinya kepada organisasi diluar.

B) Gaya kepemimpinan yang ideal menurut pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Kotaagung.

Kuat atau tidaknya, berhasil atau tidaknya, maju atau mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Akan tetapi, kepemimpinan yang bagaimana yang dibutuhkan dalam kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi, tentunya dibutuhkan kepemimpinan ideal Wawancara dengan Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kotaagung mengenai dasar pengambilan keputusan pada organisasi:

“Sebenarnya yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah gaya dari kepemimpinan yang digunakan dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk memimpin para bawahannya. Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat diartikan sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. pemimpin terlibat dalam proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpin”

Dari hasil wawancara dapat diliha bahwa gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi kinerja anggotanya dalam organisasi. Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pemimpin mampu meningkatkan cara dalam perencanaan, pengarahan, motivasi dan pengendalian terhadap kinerja pegawai lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIB Kotaagung” dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1). Peran Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kotaagung dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kotaagung senantiasa melakukan perannya sebagai interpersonal role, decision making dan informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB penulis jelaskan dibawah ini

a. Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kotaagung secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan decision making terhadap anggotanya supaya pegawainya dapat mengetahui dari apa yang telah di berikan oleh Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kotaagung guna untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Lapas Kelas IIB Kotaagung yang dilakukan Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kotaagung dalam mengambil kebijakan kepada pegawainya yaitu Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kotaagung selalu turun kantor awal dari para pegawainya dan pulang Kantor terakhir dari para pegawainya. Selaku Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kotaagung tidak memaksa artinya mereka bisa melihat apa yang di berikan oleh Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kotaagung kepada bawahannya dapat ikut berpartisipasi dala mencapai tujuan bersama.

b. Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Kotaagung menjalankan peran interpersonal role (peranan pribadi) mampu memberikan bantuan secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi untuk kelancaran kegiatankegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai output tertentu.

c. Kepala Lembaga Masyarakat Kelas IIB Kotaagung sebagai informational role (peranan sumber informasi) menanyakan pendapat kepada pejabat struktural, setelah mendapatkan suatu keputusan yang sama maka baru pada seluruh pegawai, sehingga ada kontribusi dalam pengambilan keputusan itu.

2). Peran kepemimpinan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang

3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Lapas Kelas IIB Kotaagung adalah gaya kepemimpinan demokratis. Tercatat dalam hasil wawancara serta penerapan dalam menjalankan kegiatannya dimana Kepala yang cenderung melibatkan pegawainya dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.

Bernard M. Bass, R. E. R. (2015). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
<https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>

Cresswell, J. (2017). *Research Design Qualitative Inquiry and Research Design*. Pustaka Pelajar.

Departemen Pendidikan Nasional. (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Keempat). Gramedia

Gary, Y. (2019). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Y. Udaya (ed.)). Victory Jaya Abadi.

Hamdani, W., & Handoyo, S. (2017). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja. *Psychology*, 1(2), 1–12

Sanusi, A. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.

Ridhani, Maulana (2019). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin*. eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/3437

Eva Amalia, Muhammad Rudiansyah (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 2 Edisi September 2019 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077.

Andri Setiawan, Djudi Mukzam (2017). *Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan*. Jurnal administrasibisnis Vol 50, No 6 (2017).

Handoko, H., & Tjiptono, F. (1993). Kepemimpinan Transformational Dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia Vol 12 No. 3 Tahun 1997*, 8(1), 18.

Hao, M. J., & Yazdanifard, R. (2017). How Effective Leadership can Facilitate Change. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 15(9), 0–6.

Hendriyadi, S. dan. (2018). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Kencana.

James Gibson, John Ivancevich, R. K. (2019). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, 14th Edition cover*. McGraw-Hill/Irwin.

Kadir, A. (2019). *Prinsip-prinsip Dasar Rasionalisasi Birokrasi Max Weber pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara*. 40–54.

Karim, M. (2019). *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*. UIN-Maliki Pers.

Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Garfindo Persada. Koech, P. M., & Namusonge, G. (2018). The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya. *International Journal of Business and Commerce*, 2(1), 1–12. www.ijbcnet.com

- Kresnandito, A. P. (2019). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(2), 96–103.
- London, M. (2018). Job Feedback: Giving, Seeking, and Using Feedback for Performance Improvement. In *Management* (Second). Mexmet.
- Lueneburger, C., & Goleman, D. (2017). *The Change Leadership Sustainability Demands*. Masachuset Institute of Technology.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2018). *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*. GrahaMedia.
- Mondiani, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn (Persero) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 46–54. <https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.431>
- Park, T., & Pierce, B. (2020). Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 108, 104624. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104624>
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Priansi, S. dan. (2019). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Rosari, R. (2019). Leadership Definitios Application For Lectures Leadership Developmen. *Journal of Leadership Education*, 5(3), 144.
- Sartika, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Analisis Manajemen*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2018). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi UI.
- Ulber Silalahi. (2018). *Metode Penelitian Sosial*. Rajawali Pers.
- Veliu, L., Manxhari, M., Demiri, V., & Jahaj, L. (2017). the Influence of Leadership Styles on Employee'S Performance. *Journal of Management Social Sciences Vadyba Journal of Management*, 31(231), 59–69.