

PENGARUH KERJASAMA TIM, PROFESIONALITAS KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CHAROEN POKHPAND FOOD DIVISION DI SIDOARJO

Alfi Berlian Dirgantara ¹, Ririn Andriana ², Sofyan Lazuardi ³

¹Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika

²Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh profesionalitas kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara simultan kerja sama tim, profesionalitas, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokhpand. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuisioner sampel penelitian sebanyak 45 responden atau karyawan PT. Charoen Pokhpand Division, Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Non-Probability Sampling dengan metode Sampling Jenuh (sensus), variabel bebas adalah Kerja sama tim, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, pengolahan data dengan bantuan sistem komputerisasi SPSS versi 20 dengan menggunakan rumus analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan, profesionalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kerjasama tim, profesionalitas pekerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokhpand.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Profesionalitas, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of teamwork on employee performance, to determine the effect of work professionalism on employee performance, to determine the effect of leadership style on employee performance, to determine the simultaneous effect of teamwork, professionalism, and leadership style on employee performance at PT. Charoen Pokhpand. The research method used is a quantitative method, data collection using a research sample questionnaire of 45 respondents or employees of PT. Charoen Pokhpand Division, Sampling technique using Non-Probability Sampling with Saturated Sampling method (census), the independent variables are teamwork, professionalism, and leadership style, while the dependent variable is employee performance, data processing with the help of SPSS version 20 computerized system by using the multiple regression analysis formula. Based on the results of the analysis proves that teamwork affects employee performance, work professionalism affects employee performance, leadership style affects employee performance, teamwork, worker professionalism, and leadership style simultaneously significantly affects employee performance at PT. Chaeron Pokhpand.

Keywords: Teamwork, Professionalism, Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan di dunia meningkat semakin pesat, adapun di lingkup divisi yang sama untuk membuat suatu perusahaan itu mencapai tujuan atau target. Suatu perusahaan atau industri akan mengalami kemajuan yang pesat jika didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten dalam bidangnya. Selain itu, perusahaan juga harus melihat faktor kekompakan tim, kesamaan visi dan misi, serta gaya kepemimpinan yang cocok dalam lingkup

karyawan agar bisa menciptakan suasana yang nyaman di suatu perusahaan atau tim yang bernaung dibawah perusahaan itu sendiri.

Setiap perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan berbagai kemampuan yang dimilikinya masing – masing. Selain dengan modal dan sumber daya alam yang dimiliki, peran sumber daya manusia pun juga berpengaruh besar agar bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan. Peran sumber daya manusia inipun tidak luput dari bagaimana kuatnya kerjasama tim yang terbentuk dari beberapa karyawan yang mempunyai visi dan misi yang sama untuk bisa menunjang kinerja para karyawan yang lebih baik. Tentunya faktor tersebut juga bukan satu satunya faktor agar bisa mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Beberapa faktor penunjang lainnya pun juga turut mempunyai andil dalam tercapainya target yang ditetapkan perusahaan tersebut.

Menurut Bachtiar (2014:7) bahwa Kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Menurut Burn (2014) tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan disuatu perusahaan.

Selain dengan membangun kerjasama tim yang baik faktor profesionalitas pekerja juga menjadi bagian dari kesuksesan sebuah tim untuk bisa mencapai target yang diberikan perusahaan ataupun meningkatkan kinerja karyawan yang bisa berpengaruh dalam karir pekerja tersebut. Sikap profesional dalam dunia kerja telah menjadi syarat wajib bagi setiap karyawan. Akan tetapi, hal tersebut terkadang hanya menjadi slogan kosong seiring berjalannya masa kerja. Padahal, seorang karyawan harus bisa beradaptasi untuk mempertahankan profesionalitasnya dalam berbagai macam kondisi. Karyawan yang bersikap profesional mampu memahami dan mengetahui tanggung jawab dalam pekerjaannya, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaan. Dengan memiliki sikap yang seperti itu, dampak positif akan dialami oleh perusahaan tempat seorang bekerja dan tidak menutup kemungkinan karyawan yang bersikap profesional juga akan mendapatkan *rewards* dari perusahaan.

Maka dari itu, sikap tidak profesional harus dihilangkan dari setiap pekerja. Mengapa? Karena sikap tidak profesional secara tidak langsung akan merugikan perusahaan yang akan berdampak pada pekerja. Misalnya, pekerja yang datang terlambat ketika akan diadakannya *meeting* dengan klien. Hal tersebut akan membuat klien merasa tidak dihormati dan tidak menutup kemungkinan membuat klien mengurungkan niatnya untuk menjalin kerjasama dengan perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin yang mencoba untuk mempengaruhi orang lain. Dalam teori kepemimpinan ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat digunakan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi mengarah pada tujuan. Pimpinan yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan kinerja organisasi yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan organisasinya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, tidak bergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakannya dengan benar.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan efektif, PT. Chaeron Pokhpan dituntut untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang profesional dan mampu bekerja sama dengan baik merupakan kunci utama yang perlu diperhatikan. Hal hal yang berkaitan dengan rendahnya kerjasama tim yang terjadi di PT. Chaeron Pokhpan hingga saat ini masih berusaha untuk memperbaiki kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam hal Sumber daya manusia, Karyawan sebagai fungsi pendukung dalam proses ini kenyataannya masih sulit terwujud, karyawan cenderung santai dan datang terlambat, tidak ada kerja sama tim, tidak saling percaya satu sama lain, dan tidak saling mendukung. Kurangnya kerjasama tim tersebut menimbulkan masalah masalah baru dalam melaksanakan tugas dengan saling lempar tanggung jawab, dan tidak profesional dalam bekerja. Peran pemimpin sangat penting dalam mengatasi masalah tersebut karena pada hakikatnya seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Seorang pemimpin harus bisa memadukan unsur-unsur kekuatan

diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian pada PT. Chaeron Pokhpand Di Sidoarjo ditemukan beberapa indikasi masalah, terkait kerjasama tim yang kurang maksimal, karena sebagian karyawan baru belum mampu untuk beradaptasi dan menjalin hubungan baik dengan karyawan yang sudah tetap, kemudian dari aspek profesionalitas kerja, sebagian karyawan yang lama bertingkah semena-mena dan sering melimpahkan pekerjaan kepada karyawan yang baru, dan yang terakhir terkait aspek gaya kepemimpinan, terdapat beberapa karyawan kurang berkenan dengan gaya kepemimpinan di PT. Chaeron Pokhpand Di Sidoarjo terutama di food division yang kebijakan dan keputusan sering tidak tepat realisasinya

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibrahim (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan, Hosidin (2019) menyatakan bahwa profesionalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Qodriani (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang dituang dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim, Profesionalitas Pekerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Chaeron Pokhpand food Division Di Sidoarjo”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016). Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi sesuai dengan tujuan penelitian yaitu Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim, Profesionalitas pekerja, dan Gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Chaeron Pokhpand Food Division Di Sidoarjo.

Menurut Sugiyono (2017: 57) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Chaeron Pokhpand Food Division yang berjumlah 45 orang. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan *Non-probability Sampling* dengan metode Sampling Jenuh (total sampling) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 100 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 188). Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel oleh peneliti adalah seluruh karyawan PT Chaeron Pokhpand Food Division yang berjumlah 45 orang.

Dalam penelitian ini akan diukur dengan skala *likert*. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dan skala *likert*, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan-pernyataan untuk keperluan penelitian kuantitatif,

Metode analisis data menggunakan uji kualitas data, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Data umum identitas responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang di ambil dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Chaeron Pokhpand Food Division yang berjumlah 45 karyawan. Data masing-masing responden mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, pekerjaan dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel-tabel yang diuraikan peneliti dibawah ini.

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil uji karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan dari PT Chaeron Pokphand Food Division ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	21	46,7
Perempuan	24	53,3
Jumlah	45	100

Data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil tabel 1 dapat dilihat bahwa responden laki-laki sebanyak 21 orang, dengan persentase sebesar 46,7%. Sedangkan responden perempuan sebesar 23 orang atau sebanyak 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dari PT Chaeron Pokphand Food Division yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan (53,3%) atau sebanyak 24 karyawan

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Hasil uji karakteristik responden berdasarkan Usia karyawan dari PT Chaeron Pokphand Food Division ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2

Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
20 – 30 tahun	12	26,7
31 – 40 tahun	23	51,1
> 41 tahun	10	22,2
Jumlah	45	100

Data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 2 dapat dilihat hasil bahwa responden yang berusia antara 20 - 30 tahun sebanyak 12 orang (26,7%); 31 - 40 tahun sebanyak 23 orang (51,1%), dan responden yang berusia >41 Tahun sebanyak 10 orang (22,2%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa setengah responden atau karyawan PT Chaeron Pokphand Food Division memiliki rentan usia 31 - 40 tahun sebanyak 23 orang (51,1%).

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil uji karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan karyawan dari PT Chaeron Pokphand Food Division ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	15	33,3
Sarjana / Diploma	30	66,7
Jumlah	45	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 hasil jawaban dari 45 responden karyawan dari PT Chaeron Pokphand Food Division dan memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana / Diploma dengan jumlah 30 atau 66,7%.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda antara Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, profesionalitas kerja terhadap Kinerja Karyawan, dalam proses perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut, dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients²
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.728	1.450		4.641	.000
	Kerjasama Tim	.256	.172	.324	3.490	.019
	Profesionalitas kerja	.211	.172	.306	3.231	.023
	Gaya Kepemimpinan	.637	.171	.815	3.719	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Data : Olah data SPSS. V.25 (2022)

$$Y = 6,728 + 0,256X_1 + 0,211X_2 + 0,637X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tabel 4.12 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi Kerjasama Tim (X_1) = 0,256 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan. maka menunjukkan bahwa Kerjasama Tim antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan asumsi pengaruh variabel *independent* yang lain konstan
2. Koefisien regresi Profesionalitas kerja (X_2) = 0,211 menunjukan arah hubungan positif (searah) antara variabel Profesionalitas kerja dengan Kinerja Karyawan. maka menunjukkan bahwa Profesionalitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan asumsi pengaruh variabel *independent* yang lain konstan
3. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_3) = 0,637 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. maka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik di perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan asumsi pengaruh variabel *independent* yang lain konstan.
4. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada persamaan tabel 4.12, dapat dijelaskan juga variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar atau tertinggi jika dibandingkan dengan variabel Kerjasama tim dan profesionalitas kerja

C. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan profesionalitas kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 5
Hasil pengujian Hipotesis Penelitian
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.728	1.450		4.641	.000
	Kerjasama Tim	.256	.172	.324	3.490	.019
	Profesionalitas kerja	.211	.172	.306	3.231	.023
	Gaya Kepemimpinan	.637	.171	.815	3.719	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Data : Olah data SPSS. V.20 (2021)

- a. Pengujian Hipotesis 1: diketahui bahwa Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.13, pengaruh Kerjasama Tim (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (KP) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,490 > t tabel (1,6828) dan *sig-value* sebesar 0,019. maka Kerjasama Tim berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- b. Pengujian Hipotesis 2: diketahui bahwa Profesionalitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.13, pengaruh Profesionalitas kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,231 > t tabel

(1,6828) dan *sig-value* sebesar 0,023. maka Profesionalitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

- c. Pengujian Hipotesis 3: diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.13, pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,719 > t tabel (1,6828) dan *sig-value* sebesar 0,001. maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kerjasama Tim, Profesionalitas kerja, Gaya Kepemimpinan, secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.373	3	31.458	28.323	.000 ^b
	Residual	45.538	41	1.111		
	Total	139.911	44			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Kerjasama Tim , Profesionalitas kerja

Berdasarkan dari hasil Output SPSS tabel 4.14 diatas dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar 28,323 > 2,83 (F_{tabel}) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari Kerjasama Tim, Profesionalitas kerja, Gaya Kepemimpinan, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berganda (R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent*. Hasil uji koefisien determinasi berganda (R²) dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.651	1.054

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Kerjasama Tim , Profesionalitas kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Data : Olah data SPSS. V.25 (2021)

Pada tabel 7 tersebut, menunjukkan nilai R² (R Square) sebesar 0,675 atau sebesar 67,5% ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan variabel Kerjasama Tim, Profesionalitas kerja, dan Gaya Kepemimpinan, adalah 67,5% sedangkan sisanya 32,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Phokpan Food

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi Kerjasama Tim (X1) = 0,256 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan. maka menunjukkan bahwa Kerjasama Tim antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibrahim (2021), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2020), menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang sangat kuat antara variabel bebas Kerjasama Tim terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suwati, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap pegawai dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengolaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja Pegawai kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi (Soekidjan, 2019).

Kerjasama yang baik sangat dibutuhkan agar pekerjaan menjadi lebih ringan dan mendapat hasil yang baik. Tenner dan Detoro (2017) mengungkapkan kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim dari pada dilakukan sendiri. Unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab. Menurut Dewi (2017) cara agar teamwork bekerja secara maksimal adalah dengan menjaga agar ukuran kelompok-kelompok tugas tetap kecil, menyakinkan standar-standar kinerja dan sasaran-sasaran harus jelas dan dapat diterima, mencapai beberapa keberhasilan awal dan mengikuti petunjuk-petunjuk praktis.

Kerjasama tim faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut. Selain itu, motivasi juga dibutuhkan oleh anggota karyawan agar tujuan organisasi dapat terarah dan dapat memaksimalkan kerja karyawan. Kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan.

Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat kerjasama tim lebih menguntungkan jika dibandingkan seseorang individu yang brilian sekalipun. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2014) bahwa "Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan". Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan teamwork diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Karyawan dalam organisasi sangatlah penting, kerjasama tim yang rendah merupakan salah satu hal yang menyebabkan seseorang mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling percaya dan mendukung kurang pengetahuan atau skill, saling melempar tanggung jawab dan saling ketegangan.

4.4.2. Pengaruh Profesionalitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Phokpan Food

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi Profesionalitas kerja (X_2) = 0,211 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Profesionalitas kerja dengan Kinerja Karyawan. Maka menunjukkan bahwa Profesionalitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadhilatunisa (2020), menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarinah (2020), yang menyimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaan sesuai kodratnya manusia mempunyai keterbatasan kemampuan tenaga dan waktu. Dengan kemampuan yang dimiliki dalam bereaksi secara positif untuk mencapai salah satu tujuan keberhasilan organisasi, tanggung jawab, perilaku individu. Untuk mencapai tujuan yang efektif organisasi harus memberi dukungan sehingga dapat bebas mengembangkan potensi dirinya dalam pekerjaan. Terkait dengan peningkatan pelayanan yang seharusnya diberikan perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis akan menyoroti aspek kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan pelayanan. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau belum. Setiap perusahaan memiliki standart pencapaian yang harus dipenuhi. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan terus berkembang. Dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Kurniawan (dalam Mayang, 2017) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu profesionalisme kerja.

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para praktisi. Dalam bekerja, setiap manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu, dan tenaga. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional untuk menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi.

Kinerja karyawan sangat penting dan perlu diperhatikan dalam setiap perusahaan yang ada. Dengan adanya kualitas kinerja yang baik dari setiap karyawan/pekerja dapat menguntungkan perusahaan tersebut. Semua itu didukung oleh sikap profesional dari karyawan terlebih lagi mampu berkomitmen dalam tugas dan pekerjaan pada perusahaan.

Profesionalisme sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena setiap orang dituntut untuk bekerja secara profesional. Jika dalam sebuah bidang organisasi tidak ditemukannya profesionalisme, maka yang akan terjadi adalah timbulnya keresahan dalam organisasi tersebut dan mengakibatkan pekerjaan yang diharapkan dapat selesai menjadi terabaikan atau terbengkalai karena kurang adanya kepedulian terhadap pekerjaan tersebut. Menurut (Sutarjo 2018) mengungkapkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki.

Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya. Dalam bekerja setiap sumber daya manusia dituntut untuk memiliki profesionalisme karena didalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesional kerja ini sudah dibutuhkan saat pegawai tersebut diterima didalam suatu lembaga/instansi. Sikap profesionalisme harus dimiliki oleh seorang pegawai pada saat ia di terima di instansi tersebut. (Kusdyah R., 2014).

4.4.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Phokpan Food

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_3) = 0,637 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. maka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik di perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husain (2019), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kamal (2018), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Roscahyo. 2015). Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja dan sikap kerja karyawan. Menurut Rivai (2014) dalam (Apandi, 2018), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara elegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta pihak pegawai itu sendiri.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Seorang pemimpin dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin. Maka dari pada itu untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan, keahlian mengembangkan tim oleh pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan perusahaan. Dalam konsep kepemimpinan yang telah diarahkan dalam mencapai tujuan melalui kinerja karyawan mencakup beberapa gaya dan jenis dalam kepemimpinan. Dalam suatu kepemimpinan sangat berpengaruh pada proses berikutnya, serta dapat menginspirasi pegawai dan juga sebaliknya.

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Seringkali suatu perusahaan hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Padahal faktor-faktor tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk berprestasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai

1. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokhpand di Sidoarjo
2. Profesionalitas pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokhpand di Sidoarjo
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokhpand di Sidoarjo
4. Kerjasama tim, profesionalitas pekerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Chaeron Pokhpand di Sidoarjo

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang bisa diajukan yaitu :

1. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan *turnover* karyawan yang diduga mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dari penelitian dapat diketahui bahwa profesionalitas kerja karyawan merupakan variabel yang berpengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terkecil. Untuk itu perusahaan diharapkan bisa memberikan pelatihan atau workshop agar mampu meningkatkan kemandirian, kewajiban sosial dan pengabdian pada profesi karyawan tersebut.

REFERENSI

- Adi, T. W. & Fifi, S. (2014). *Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Pada Kinerja Keuangan Perusahaan Tambang yang Tercatat di BEI Tahun 2010 - 2013*. Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 1, Hal. 1-29.
- Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim, dan Bonar M. Sinaga. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Krekot*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. 6 No. 1.
- Agus Jamaludin, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kahoi Indah Citra Garment Jakarta*. Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169.
- Aisyah, Merisa Fajar, Wiji Utami, dan Sunardi. 2017. *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*. Jurnal Ekonomi dan Akuntansi Vol.4 No.2.
- Ann, Gilley, Gilley dan Jerry W. 2019. *Organizational Change: Motivation, Communication, and Leadership Effectiveness*. (2019): 75-94. <http://proquest.umi.com/pdqweb>. Diakses 12 Desember 2011.
- Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Azwar, Syaifudin. 2011. *Metode Penelitian*, Edisi I, cet. 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachtiar, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Iteraksa, Batam
- Burn, 2014. *Group Theory and Practice*, Canada : Thomson & Wadsworth.
- Donni Priansa. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Eva Silvani, (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, Vol 5, No 1.
- Febriyan, Andi, Muhti, Eka, Sunaryo, Hadi, dan Khoirul, M. ABS. 2017. *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember*. E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi UNIMAS.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2018: *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Gunawan, Imam. 2015. "Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik", Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2016. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance)*. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo), 3(1), 138-151.
- Handoko, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur*. Penelitian Ilmu Manajemen, 1(1), 141–150.
- Jucius, Michael J., *Personnel Management*, Illinois: Richard D Iswin Ich., 2011
- Kartono, Kartini, 2018 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kumala, & Agustina, (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. Widia Cipta, II(1), 26–31.
- Lawasi dan Triatmanto, (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 5 No.1.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabran, M. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh*. Simen, 9(1), 50–59.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Universitas Gajah Mada: Selemba Empat.
- Panggiki et al., 2017: *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputra 1912 cabang Sam Ratulangi*, Jurnal EMBA. ISSN : 2303-1174. Vol 5 No.2.
- Qodriani, Istiqomah (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Malang 2018.
- Ricardianto, Prasadja.2018. *Human Capital Management*. Jakarta: In Media.
- Richard L, 2012. *Manajemen*, Edisi Kelima Jilid Satu, Erlangga, Jakarta.
- Royen. 2017. *Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa*. Jurnal. USU. Medan.

- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian.S.P. 2018. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Bina Aksara
- Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Simamora, H., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yokyakarta.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*: PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Soedijarto, 2013. *Menuju Pendidikan nasional yang Relevan dan Bermutu*, Jakarta : Balai Pustaka
- Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Supomo dan Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Surya, (2015). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Terry, George R. 2019. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Thoha, (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Woodward, Mark R. 2018. *Islam Jawa Kesalehan Normatif Versus Kebatinan*. Yogyakarta: LKiS.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Yoder, D. dan Staudohar. 2012. *Personnel Management & Industrial Relation*. (7th ed). New Jersey : Prentice Hall. Inc.
- Budi, Triton Prawira. 2016. *SPSS13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.