

Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas

Ahmad Mukhtar^{1*}, Ardan Saputra², Muh. Zali³, Nabila Batara Ugi⁴

Institut Lamadukkelleng Sengkang¹²³⁴, Indonesia

ahmadmuktamarku1221@gmail.com

Informasi Artikel

E-ISSN : 3026-6874,
Vol: 2, No: 2, Februari 2024
Halaman : 9-19

Abstract

This research aims to reveal the vital role of leadership in human resource management (HR) and its impact on productivity, job satisfaction and retention of quality workforce. The focus of this research is to understand how leadership in the HR context influences productivity, the influence of leadership style on employee satisfaction, and how this impacts organizational effectiveness. This research uses a descriptive qualitative approach and literature review. A descriptive qualitative approach is used to understand the vital role of leadership in HR management and its impact on productivity, job satisfaction and retention of a qualified workforce in depth. This research also uses literature review as a method to collect comprehensive information and understanding about leadership theories, HR management, productivity, job satisfaction, and workforce retention. In a literature review, researchers collect and analyze various literature sources, including scientific journals, books and articles related to the research topic. With a descriptive qualitative approach and literature review, this research can provide a comprehensive understanding of the vital role of leadership in HR management and its impact on productivity, job satisfaction and retention of a quality workforce. The research results show that leadership in HR management has a very important role in increasing employee productivity. Effective leadership styles, such as providing clear direction, motivating employees, and providing appropriate support, can increase the productivity of individuals and work teams as a whole. This research found that leadership style also has a significant influence on employee job satisfaction. Leaders who are able to create a positive work environment, provide recognition and appreciation, and facilitate employee career development, can increase their job satisfaction. High job satisfaction contributes to employee motivation and engagement, which in turn has a positive impact on organizational effectiveness. This research also shows that leadership in HR management also plays an important role in the retention of a quality workforce. Management practices that support career development, provide training and development opportunities, and create a positive and inclusive work environment, can increase workforce retention. Leaders who are able to build good relationships with employees, provide support, and pay attention to their needs, can create strong bonds between employees and the organization, thereby reducing employee turnover rates. The implications of this research are the importance of developing effective leadership in the HR context, implementing supportive management practices, and creating a positive and inclusive work environment. This will contribute to improving organizational performance, employee satisfaction and retaining a quality workforce.

Keywords:

Leadership,
HR Management,
Productivity, Job Satisfaction
and Retention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap peran vital kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan dampaknya terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja yang berkualitas. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kepemimpinan dalam konteks SDM mempengaruhi produktivitas pegawai, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan, serta bagaimana hal tersebut berdampak pada efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan kajian pustaka. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan untuk memahami peran vital kepemimpinan dalam manajemen SDM dan dampaknya terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja yang berkualitas secara mendalam. Penelitian ini juga menggunakan kajian pustaka sebagai metode untuk mengumpulkan informasi dan pemahaman yang komprehensif tentang teori-teori kepemimpinan, manajemen

SDM, produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja. Dalam kajian pustaka, peneliti mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber literatur, termasuk jurnal ilmiah, buku, dan artikel terkait topik penelitian. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif dan kajian pustaka, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang peran vital kepemimpinan dalam manajemen SDM dan dampaknya pada produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja yang berkualitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti memberikan arahan yang jelas, memotivasi pegawai, dan memberikan dukungan yang tepat, dapat meningkatkan produktivitas individu dan tim kerja secara keseluruhan. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan apresiasi, serta memfasilitasi pengembangan karir karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada efektivitas organisasi. Penelitian ini menunjukkan pula bahwa kepemimpinan dalam manajemen SDM juga berperan penting dalam retensi tenaga kerja yang berkualitas. Praktik manajemen yang mendukung pengembangan karir, memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif, dapat meningkatkan retensi tenaga kerja. Pemimpin yang mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan, memberikan dukungan, dan memperhatikan kebutuhan mereka, dapat menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi, sehingga mengurangi tingkat pergantian karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan kepemimpinan yang efektif dalam konteks SDM, implementasi praktik manajemen yang mendukung, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, kepuasan karyawan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Manajemen SDM, Produktivitas, Kepuasan Kerja dan Retensi

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur kritis dalam meraih kesuksesan organisasi. Dalam dinamika bisnis yang terus berkembang, kepemimpinan tidak hanya memengaruhi kinerja individu, melainkan juga memiliki dampak signifikan pada produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja secara keseluruhan. Sebuah kepemimpinan yang efektif tidak hanya memerlukan kemampuan mengambil keputusan, tetapi juga keterampilan dalam memotivasi, membimbing, dan menginspirasi karyawan agar mencapai tujuan organisasi dengan efisien.

Dalam konteks manajemen SDM, kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mengelola aset manusia. Pemimpin yang efektif tidak hanya memahami kebutuhan dan harapan karyawan, tetapi juga mampu memberikan arahan yang jelas dan inspirasi kepada mereka. Dengan memiliki pemimpin yang mampu memimpin dengan baik, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan membangun budaya kerja yang positif.

Kepemimpinan yang efektif juga berdampak langsung pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memastikan bahwa karyawan bekerja secara efisien dan produktif. Mereka memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan dalam manajemen SDM juga memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan mengurangi tingkat kelelahan atau kejenuhan kerja.

Selain itu, kepemimpinan dalam manajemen SDM juga berperan penting dalam retensi tenaga kerja. Pemimpin yang mampu memahami nilai dan potensi setiap anggota tim, serta aktif memfasilitasi pengembangan karir mereka, dapat menjadi faktor utama dalam mengurangi tingkat perpindahan karyawan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang, pemimpin menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi, meningkatkan loyalitas, komitmen, dan retensi tenaga kerja yang berdampak positif pada kontinuitas dan stabilitas organisasi.

Kepemimpinan dalam manajemen SDM memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola aset manusia dan meraih keberhasilan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya membawa dampak pada kinerja individu, tetapi juga memberikan kontribusi nyata pada produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja secara menyeluruh. Dengan memiliki kepemimpinan yang baik dalam manajemen SDM, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan membangun fondasi yang kokoh untuk menghadapi tantangan bisnis yang kompleks dan berkelanjutan.

Gaya manajemen dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi, membimbing, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memastikan bahwa karyawan bekerja secara efisien dan produktif. Dalam konteks ini, gaya manajemen yang baik dapat mencakup pengaturan tugas yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan dukungan dan pengakuan atas prestasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan sangat penting dalam konteks manajemen SDM. Pemimpin yang adil, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dan pribadi. Pemimpin yang mampu memberikan pengakuan atas prestasi karyawan, memberikan insentif yang sesuai, dan menciptakan budaya kerja yang positif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan mengurangi tingkat kelelahan atau kejenuhan kerja.

Praktik manajemen dalam SDM juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi tenaga kerja dan tingkat pergantian karyawan di tempat kerja. Pemimpin yang memahami nilai dan potensi setiap anggota tim, serta aktif memfasilitasi pengembangan karir mereka, dapat menjadi faktor utama dalam mengurangi tingkat pergantian karyawan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang, pemimpin menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi. Hal ini akan meningkatkan loyalitas, komitmen, dan retensi tenaga kerja dalam organisasi.

Dalam konteks manajemen SDM, praktik manajemen yang efektif dapat mempengaruhi retensi tenaga kerja dan mengurangi tingkat pergantian karyawan di tempat kerja. Pemimpin yang memahami nilai dan potensi setiap anggota tim, serta aktif memfasilitasi pengembangan karir mereka, dapat menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang, pemimpin menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional dan pribadi. Hal ini akan meningkatkan loyalitas, komitmen, dan retensi tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang dapat diambil adalah: Bagaimana gaya manajemen dalam konteks SDM mempengaruhi produktivitas pegawai?, Apa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan dan bagaimana hal tersebut berdampak pada efektivitas organisasi?, Bagaimana praktik manajemen dalam SDM dapat mempengaruhi retensi tenaga kerja dan mengurangi tingkat pergantian karyawan di tempat kerja?.

Dengan merumuskan masalah tersebut, kita dapat lebih fokus dalam menganalisis dampak gaya kepemimpinan dalam konteks manajemen SDM terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pencarian literatur (Library Research) sebagai pendekatan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian dan mendukung pengembangan isi artikel ini. Metode pencarian literatur melibatkan serangkaian pendekatan dan teknik yang digunakan untuk mencari, mengidentifikasi, dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan.

Metode ini melibatkan penggunaan berbagai sumber, seperti basis data elektronik, perpustakaan fisik, jurnal ilmiah, buku, dan sumber literatur lainnya. Dalam proses pencarian literatur, pemilihan kata kunci yang tepat, dan peninjauan kritis terhadap sumber-sumber yang ditemukan dilakukan untuk memastikan relevansi dan kredibilitas informasi yang diperoleh.

Dalam konteks penelitian ini, metode pencarian literatur digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan tentang kepemimpinan dalam manajemen SDM kaitannya dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja. Dengan menggunakan metode ini, penulis dapat mengakses berbagai sumber literatur yang telah terverifikasi dan diakui keandalannya.

Metode pencarian literatur ini menjadi landasan yang kuat dalam penelitian ini, karena memungkinkan penulis untuk menggali informasi yang mendalam dan mendukung argumen yang disajikan dalam artikel ini. Dengan demikian, metode pencarian literatur menjadi alat yang efektif dalam memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian dan memperluas pengetahuan dalam bidang yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Kepemimpinan

Diskursus yang intens terkait kepemimpinan mencerminkan kompleksitas dan relevansi konsep ini dalam konteks manajemen. Definisi yang diusulkan oleh Hemphill dan Coons, seperti yang dikutip oleh Gary Yukl, menekankan dimensi perilaku individu yang mampu mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Ini mencerminkan esensi kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk memimpin, membimbing, dan menggerakkan orang lain menuju pencapaian hasil yang diinginkan (Gary Yukl, 2011:4).

Asal usul kata "kepemimpinan" sendiri dapat ditarik kembali ke kata "pemimpin" atau yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "leader." Kata ini berasal dari akar kata "to lead," yang mencakup konsep saling terkait, bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, memelopori, mengarahkan pikiran, membimbing, menuntun, dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya (Efendi, 2014:343). Secara etimologis, "kepemimpinan" bersumber dari kata "pimpin," yang artinya bimbing atau tuntun, dan dari situ muncul kata kerja "memimpin," yang bermakna membimbing dan menuntun (Hidayat & Machali, 2012).

Pengertian etimologis tentang "pimpin" yang bermakna bimbing atau tuntun menambah dimensi pengertian menjadi suatu peran yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberikan bimbingan dan tuntunan. Oleh karena itu, tindakan "memimpin" membawa konotasi membimbing dan menuntun, menggarisbawahi unsur pedagogis dalam kepemimpinan (Muktamar, 2021).

Kepemimpinan, sebagai kegiatan mempengaruhi dan membujuk orang lain agar dapat bekerja sama, melibatkan interaksi kompleks antara pemimpin dan yang dipimpin. Keberhasilan kepemimpinan tidak hanya terletak pada kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, tetapi juga pada kemampuan membangun relasi yang kuat dan saling memengaruhi secara positif (Muktamar, 2021).

John C Maxwell, penulis kenamaan Amerika yang terkenal dengan banyak buku-bukunya tentang kepemimpinan, dengan tegas dan gamblang mengatakan bahwa "*Leadership is influence nothing more, nothing less.*" Kepemimpinan adalah "memengaruhi", tidak lebih dan tidak kurang (Hakim, 2022).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kegiatan mempengaruhi dan membujuk orang lain agar dapat bekerja sama, menggali kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dinamika ini melibatkan relasi dan pengaruh antara pemimpin dan individu yang dipimpin, yang muncul dan berkembang melalui interaksi otomatis di antara keduanya. Kesuksesan kepemimpinan sangat bergantung pada kekuasaan pemimpin dalam mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Kartono, 2016:6).

Kepemimpinan yang efektif, sesuai dengan penjelasan Kartono (2016), mengandalkan kekuasaan pemimpin dalam mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain menuju tujuan bersama. Ini menciptakan dinamika yang membangun sinergi antara visi pemimpin dan kontribusi individu yang dipimpin.

Kepemimpinan melibatkan keterampilan untuk dapat memberikan pengaruh. Terdapat kemungkinan bahwa seorang atasan tidak mampu memengaruhi anggota timnya, dan sebaliknya, seorang bawahan yang tidak memiliki posisi struktural dapat lebih didengarkan atau diikuti oleh rekan kerja dibandingkan atasannya yang memiliki posisi hierarkis. Oleh karena itu, tanpa kemampuan untuk mempengaruhi, seorang atasan hanya akan menjadi hiasan belaka dan bukanlah seorang pemimpin.

Lebih lanjut, pernyataan tegas dari Peter Drucker menyatakan bahwa "The only definition of leader is who has followers" (Kruse, 2013). Artinya, seseorang hanya dapat dianggap sebagai pemimpin jika memiliki orang lain yang bersedia mengikuti dan mendukungnya. Tanpa adanya pengikut, seseorang tidak dapat disebut sebagai pemimpin, melainkan hanya individu yang berjalan sendirian. Hal ini menekankan bahwa esensi kepemimpinan tidak hanya terletak pada posisi atau jabatan, tetapi lebih pada kemampuan untuk membangun dukungan dan kepercayaan dari orang lain. Kepemimpinan yang efektif menciptakan pengikut, dan tanpa adanya dukungan dari orang lain, konsep kepemimpinan menjadi tidak bermakna.

Kepemimpinan mencakup lima kegiatan utama, di antaranya pengambilan keputusan, komunikasi efektif, memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahan, membentuk tim atau organisasi, dan menanamkan sikap serta pengetahuan kepada bawahan agar terampil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fauzi, 2016:215-216). Semua elemen ini bersifat integral dalam membentuk wajah kepemimpinan yang komprehensif dan berdaya. Lima kegiatan utama dalam kepemimpinan, menyoroti kompleksitas peran tersebut. Pengambilan keputusan menjadi elemen penting dalam proses kepemimpinan. Komunikasi efektif menjadi kunci kesuksesan dalam memimpin. Selanjutnya, memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahan untuk mendorong kinerja optimal. Pembentukan kelompok atau organisasi sebagai langkah strategis dalam mencapai tujuan bersama. Demikian pula dengan penanaman sikap dan memberikan pengetahuan kepada bawahan guna meningkatkan keterampilan mereka dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Semua elemen ini berperan krusial dalam membangun kepemimpinan yang efektif.

Suyatno (2020 : 134-135) menekankan bahwa jika kita menyederhanakan kepemimpinan sebagai sekadar "kemampuan untuk mempengaruhi," apakah masih terdapat perbedaan antara seorang pemimpin dan seorang penipu? Keduanya mungkin memiliki kemampuan yang luar biasa dalam memengaruhi orang lain. Namun, perbedaan substansial terletak pada fokus atau kepedulian mereka. Seorang penipu hanya mempengaruhi orang lain demi kepentingan dirinya sendiri (self-concern). Penipu tidak menunjukkan perhatian terhadap kepentingan orang yang menjadi target atau korban dari penipuannya.

Di sisi lain, seorang pemimpin menggunakan kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain bukan untuk keuntungan pribadi, tetapi sebaliknya, untuk kepentingan orang yang dipengaruhi (concern for others). Pemimpin memperlihatkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan perkembangan orang di sekitarnya. Pernyataan Bill Gates, "as we look ahead into the next century, leaders will be those who empower OTHERS" (George dkk., 2015), menekankan bahwa pemimpin adalah mereka yang memberdayakan orang lain, bukan memperdayakan mereka.

Dengan kata lain, perbedaan kunci antara pemimpin dan penipu terletak pada tujuan dan kepedulian mereka dalam menggunakan kemampuan mempengaruhi. Pemimpin bertujuan untuk memberdayakan dan melayani orang lain, sementara penipu hanya peduli pada kepentingan pribadi tanpa memperhitungkan dampak negatif yang mungkin dialami oleh orang yang terkena dampak penipuannya.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) meraih sorotan pertama pada tahun 1980-an, dan penggunaan istilah tersebut terus berkembang hingga mencapai puncaknya pada tahun 1990-an. Transformasi ini mencerminkan pergeseran paradigma, dengan manajemen SDM yang berkembang menjadi fungsi yang lebih strategis dalam struktur organisasi. Perusahaan menyadari bahwa karyawan bukan hanya sekadar pekerja, melainkan aset berharga yang mampu memberikan keunggulan kompetitif.

Beberapa definisi dari para ahli memberikan gambaran yang komprehensif tentang peran dan kompleksitas konsep manajemen SDM. Armstrong (2006) mendefinisikan manajemen SDM sebagai pendekatan strategis dan koheren dalam mengelola aset organisasi yang paling berharga, yaitu individu-individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Definisi ini menekankan pentingnya melihat karyawan sebagai pendorong keberhasilan organisasi, bukan hanya sebagai pelaksana tugas rutin.

Dessler (2019), menyusun definisi manajemen sumber daya manusia mencakup proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan mereka. Pendekatan yang holistik ini memandang karyawan sebagai elemen integral yang memengaruhi keseluruhan dinamika organisasi. Sementara Raymond (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai kumpulan kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Ini menyoroti peran pengelolaan dalam membentuk lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan individu

Definisi lain dari Edwin B. Flippo, John Bratton, Jeffrey Gold, Noe, Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, Leon C. Megginson, dan Paul H. Pietri sebagaimana dalam Ramadhani (2023) memberikan pemahaman yang komprehensif tentang manajemen SDM. Mereka menyoroti aspek-aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengendalian pekerjaan, hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, keadilan, pengembangan, motivasi, retensi, dan penggajian karyawan. Hal tersebut memberikan pemahaman bahwa manajemen SDM melibatkan pendekatan strategis, koheren, dan holistik dalam mengelola sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada tahapan awal pengelolaan karyawan, tetapi juga melibatkan pemeliharaan, pengembangan, motivasi, dan retensi mereka. Konsep manajemen SDM mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, penggunaan, dan penggajian sumber daya manusia dalam organisasi.

Definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen SDM merupakan pendekatan yang strategis, menyeluruh, dan berkelanjutan dalam mengelola karyawan. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada tugas administratif, tetapi juga pada pengembangan potensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang peduli, dan mempertimbangkan nilai jangka panjang organisasi. Dalam lingkungan yang terus berubah, manajemen SDM menjadi semakin penting dalam mencapai keunggulan kompetitif. Peran SDM sebagai aset berharga dalam organisasi semakin diakui, dan manajemen SDM menjadi kunci dalam memanfaatkan potensi manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Peran Manajemen dalam Mempengaruhi Produktivitas

Manajemen memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas pegawai dalam konteks sumber daya manusia. Ada beberapa cara dimana manajemen berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai :

1. **Pengaturan Tujuan Yang Jelas.** Manajemen yang efektif menetapkan tujuan yang jelas dan terukur bagi pegawai. Ketika pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang di harapkan dari mereka, ini memberikan arah yang jelas untuk bekerja yang pada gilirannya meningkatkan fokus dan produktivitas.
2. **Pengembangan Keterampilan Dan Pelatihan.** Manajemen yang baik akan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, karyawan menjadi lebih kompeten dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.
3. **Pengelolaan Kinerja Yang Efektif.** Proses manajemen yang baik melibatkan penilaian kinerja yang adil dan terukur. Memberikan umpan balik yang baik, merencanakan pengembangan karir, dan memberikan pengakuan untuk pencapaian karyawan dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas.
4. **Pemberian Dukungan Dan Sumber Daya.** Manajemen yang peduli memastikan bahwa karyawan memiliki alat, sumber daya, dan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Ini bisa berupa teknologi yang diperlukan, akses ke informasi, atau bantuan dari rekan kerja.
5. **Manajemen Konflik Yang Efektif.** Konflik dalam tim atau antara karyawan dapat mengganggu produktivitas. Manajemen yang efektif dapat mengelola konflik dengan baik, mencari solusi yang memuaskan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.
6. **Kebijakan Yang Mendukung Keseimbangan Kerja-Hidup.** Manajemen yang memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan cenderung memiliki tingkat

produktivitas yang lebih tinggi. Kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja atau program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

7. **Komitmen Terhadap Budaya Organisasi Yang Positif.** Manajemen yang mempromosikan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan mendukung inovasi dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Ini pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam tujuan organisasi. Dalam keseluruhan, manajemen yang efektif tidak hanya mengelola tugas-tugas dan operasi sehari-hari, tetapi juga memahami bahwa karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dengan baik untuk meningkatkan produktivitas dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2001:57), produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan total sumber daya yang digunakan (input). Menurut Sinungan (2003:17), produktivitas adalah pendekatan multidisiplin untuk menetapkan tujuan yang efektif, membuat rencana, menerapkan metode produktif untuk penggunaan sumber daya yang efisien dan mempertahankan kualitas yang tinggi. Namun menurut Sutrisno (2009:105), produktivitas biasanya didefinisikan antara output (barang-barang atau jasa) dan input (pekerjaan, bahan, uang). Input seringkali terbatas pada tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam bentuk fisik, bentuk dan nilai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dalam analisis kepegawaian, produktivitas pegawai merupakan variabel terikat atau tidak dipengaruhi oleh banyak faktor (Sedarmayanti, 2001:57). Produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut (a) Sikap kerja; (b) Tingkat keterampilan; (c) Hubungan antara tenaga kerja dan pinjaman organisasi; (d) Manajemen produktivitas; (e) Efisiensi tenaga kerja; dan (f) Kewiraswastaan.

Uraian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas digambarkan bahwa sikap kerja adalah kesiapan untuk bekerja secara shift, kemampuan mengambil tugas tambahan, dan kemampuan bekerja dalam kelompok. Sikap ini mencerminkan kecocokan atau kesesuaian individu dalam lingkungan kerja (Sunarto, 2003). Sementara tingkat keahlian ditentukan oleh pembelajaran formal dan informal, pelatihan manajemen dan supervisi, serta keterampilan teknis industri. Karyawan yang memiliki pendidikan dan pelatihan memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tingkat keahlian juga berhubungan dengan penggunaan ruang kerja yang lebih profesional (Sedarmayanti, 2001). Hubungan antara tenaga kerja dan manajemen organisasi tercermin dalam upaya bersama antara pimpinan organisasi dan karyawan untuk meningkatkan produktivitas melalui pengendalian mutu dan penilaian kinerja yang lebih baik (Manullang, 2001 : 141). Sedangkan Efisiensi kerja melibatkan perencanaan tenaga kerja dan tugas tambahan. Efisiensi kerja juga terkait dengan metode kerja yang efektif. Namun, hasil pekerjaan juga dipengaruhi oleh individu, prestasi kerja, dan lingkungan tempat kerja. Karyawan yang bekerja secara produktif berkontribusi pada mencapai tujuan perusahaan. Kewiraswastaan dapat dilihat dari kemampuan seseorang dalam mengambil risiko, kreativitas dalam berusaha, dan kesesuaian dalam menjalankan usaha. Karyawan yang kreatif dalam pekerjaan mereka memberikan motivasi untuk meningkatkan proses produksi dan mencapai produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan manajemen produktivitas melibatkan pengelolaan sumber daya dan sistem kerja secara efektif untuk mencapai produktivitas yang diinginkan. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi melalui imbalan, peningkatan kualitas dan kemampuan melalui pelatihan, serta tunjangan sosial (Nasron & Astuti, 2012).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja dan retensi tenaga kerja dalam suatu organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan dipahami oleh para pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam bagian ini, akan dibahas beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik dan psikologis. Aspek fisik meliputi kondisi kerja yang

aman, nyaman, dan memadai seperti suhu yang sesuai, pencahayaan yang memadai, serta fasilitas yang memadai. Sementara itu, aspek psikologis meliputi hubungan yang baik antara rekan kerja, atasan, dan bawahan, serta adanya dukungan sosial dan pengakuan atas kontribusi karyawan.

Kebijakan dan prosedur yang jelas juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan perlu mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara mencapainya. Kebijakan dan prosedur yang jelas dapat memberikan panduan yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini akan membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kesempatan pengembangan karir juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas jika mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta memiliki peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan promosi. Dengan adanya kesempatan pengembangan karir, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik.

Kompensasi dan penghargaan yang adil juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan perlu merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kontribusi dan kinerja mereka. Selain itu, penghargaan yang adil seperti pengakuan atas prestasi kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi penghargaan akan merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan perlu memiliki waktu dan fleksibilitas yang cukup untuk menjalani kehidupan pribadi mereka di luar pekerjaan. Jika karyawan merasa terlalu terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak memiliki waktu untuk kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas. Hal ini karena mereka merasa dihargai dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Selain itu, partisipasi dan keterlibatan karyawan juga dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Pengakuan dan dukungan dari atasan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan perlu merasa diakui dan didukung oleh atasan mereka. Pengakuan atas kontribusi dan prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selain itu, dukungan dari atasan dalam menghadapi tantangan dan masalah juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja.

Kesesuaian nilai dan kepribadian dengan budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas jika nilai-nilai dan kepribadian mereka sesuai dengan budaya organisasi. Jika terdapat ketidaksesuaian, karyawan mungkin merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai dan kepribadian karyawan.

Pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kebijakan dan prosedur yang jelas, memberikan kesempatan pengembangan karir, memberikan kompensasi dan penghargaan yang adil, menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan pengakuan dan dukungan, serta menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai dan kepribadian karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Retensi Kerja

Retensi tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Hal ini berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan

yang berkualitas dan berpotensi tinggi. Dalam konteks ini, kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi retensi tenaga kerja.

Kehilangan tenaga kerja dapat merugikan perusahaan lebih dari \$250.000. hal ini harus menjadi salah satu perhatian utama perusahaan dalam mempertahankan talenta berkualitas. Salah satu pilihannya adalah retensi karyawan. Namun perusahaan terkadang kesulitan untuk mendapatkan karyawan yang bekerja dengan baik. Faktanya dengan memprioritaskan retensi karyawan, perusahaan dapat mengurangi biaya pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Retensi tenaga kerja adalah kemampuan atau upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan pada pekerjaannya. Tujuan retensi adalah untuk mempertahankan karyawan terbaik yang berbakat dan loyal ditempat kerja untuk jangka waktu yang lama. Retensi tenaga kerja adalah strategi organisasi untuk mempertahankan karyawan yang potensial dimiliki oleh organisasi untuk tetap loyal kepada organisasi. Apabila strategi retensi karyawan diterapkan dengan baik maka angka turnover karyawan akan dapat ditekan.

Retensi tenaga kerja adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpotensi tinggi. Hal ini menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena memiliki dampak langsung pada keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi retensi tenaga kerja.

Ada beberapa alasan mengapa retensi karyawan penting bagi bisnis, antara lain :

1. **Produktivitas yang stabil.** Karyawan jangka panjang dapat memberikan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan. Hal ini karena mereka biasanya memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang visi perusahaan, mengetahui dengan baik bagaimana memenuhi ekspektasi peran mereka, dan telah memperoleh semua keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif.
2. **Menurunkan biaya bisnis.** Mempertahankan karyawan yang berkualitas dapat memberikan keuntungan finansial bagi perusahaan. Pencarian dan perekrutan karyawan baru pada dasarnya sangat memakan waktu dan mahal. Dengan biaya personel yang lebih rendah, uang perusahaan dapat diinvestasikan dengan lebih efektif.
3. **Mengurangi waktu pelatihan.** Karyawan dengan pengalaman jangka panjang diperusahaan lebih percaya diri dan mampu melakukan pekerjaan sehari-hari. Karyawan baru memerlukan waktu dan pelatihan untuk menyesuaikan diri dan membangun hubungan baik, yang untuk sementara dapat menghemat produktivitas.

Seorang pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Mereka mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan. Pemimpin yang efektif juga mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan, mendengarkan masukan mereka, dan memberikan dukungan yang diperlukan.

Kepemimpinan yang baik juga mencakup kemampuan untuk mengembangkan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan peluang pengembangan karir dan pertumbuhan kepada karyawan akan membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap tinggal dalam organisasi. Dengan adanya peluang pengembangan karir yang jelas dan terstruktur, karyawan akan merasa bahwa organisasi memberikan perhatian pada perkembangan mereka.

Selain itu, pemimpin yang efektif juga memperhatikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Mereka memberikan fleksibilitas waktu kerja, program cuti yang fleksibel, dan dukungan untuk mengatasi stres kerja. Dengan adanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi retensi tenaga kerja. Pemimpin yang memberikan pengakuan dan penghargaan secara teratur kepada karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kepuasan kerja mereka dan memperkuat ikatan mereka dengan organisasi. Pengakuan dan penghargaan dapat berupa penghargaan formal

seperti penghargaan karyawan terbaik atau promosi, serta penghargaan informal seperti pujian dan apresiasi langsung dari pemimpin.

Selain itu, lingkungan kerja yang sehat dan aman juga berperan dalam mempengaruhi retensi tenaga kerja. Pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja yang aman, bebas dari diskriminasi, dan mendukung kesejahteraan karyawan akan membuat mereka merasa nyaman dan lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, memberikan pelatihan keselamatan kerja, dan memastikan adanya komunikasi yang terbuka terkait dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Kompensasi dan manfaat yang kompetitif juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi retensi tenaga kerja. Pemimpin perlu memastikan bahwa sistem kompensasi dan manfaat yang diterapkan dalam organisasi sesuai dengan standar industri dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberikan kompensasi yang adil dan manfaat yang memadai akan lebih termotivasi untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Komunikasi yang efektif juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi retensi tenaga kerja. Pemimpin perlu memastikan adanya komunikasi yang terbuka, transparan, dan efektif dengan karyawan. Mereka perlu memberikan informasi yang jelas dan tepat waktu tentang kebijakan, perubahan, dan perkembangan dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap tinggal dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai peran vital kepemimpinan dalam manajemen SDM terkait dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja yang berkualitas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas pegawai. Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, sehingga meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam organisasi.

Kepemimpinan yang baik juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan, serta memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Retensi tenaga kerja yang berkualitas juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan, memberikan peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, akan mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam organisasi.

Dalam konteks manajemen SDM, kepemimpinan yang efektif juga berperan dalam mengurangi tingkat pergantian karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan kompensasi dan manfaat yang kompetitif, serta memastikan adanya komunikasi yang efektif, akan meningkatkan retensi tenaga kerja dan mengurangi biaya serta waktu yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dalam manajemen SDM memiliki peran vital dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja yang berkualitas. Pemimpin yang mampu mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif

REFERENCES

- Andri, Seno, Eka Afnan Troena, Idrus, dan Djumahir. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Program Diklat terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 9 No. 4, Juli 2011. Hal 1.
- Arif, M., & Nurnaningsih, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 1052-1065.
- Ariswanto, A., & Nurnaningsih, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Madrasah Tsanawiyah As' adiyah No. 3 Atapange Wajo Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 2(4), 405-413.
- Bachtiar, A., Guntoro, G., Riyantie, M., & Ridwan, N. (2023). The Role of Leadership in Digital Transformation

- Management in Organisations. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1306-1314.
- Darda, A., Rojikun, A. (2023). MANAJEMEN ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Dewi, R., Tandiawan, V., Tora, E., & Ain, F. W. (2023). The Role of Leadership on Job Satisfaction. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- George, W.W, Craig, N., Snook, S.A. (2015). *The Discover Your True North Fieldbook: A Personal Guide to Finding Your Authentic Leadership*. Wiley
- Hakim, C. (2022). Apa Sebenarnya Kepemimpinan Itu?. Netralnews.com. Dikutip dari <https://www.netralnews.com/apa-sebenarnya-kepemimpinan-itu/ZnliUTjzZjBrYlpicHBIZysyMIQ5Zz09>
- Kruse, K. (2013). What Is Leadership?, 9 April 2014. Forbes Magazine. Retrieved from <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership>.
- Kuswadi. (2004). Cara mengukur Kepuasan Karyawan, Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Manulang. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Pratama, A. Y. , Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. . (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>
- Maxwell, J.C. (2007). *The 21 Irrefutable Laws of Leadership Workbook: Revised and Updated*. HarperCollins Leadership.
- Muktamar, A., Susanti, E., & Resita, R. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 124-131.
- Muktamar, A., Wahdiniawati, S. A., Fatmawati, F., & Mardikawati, B. (2023). Challenges and Opportunities in HRM Research in the Era of Globalization: A Bibliometric Analysis of the Effects of Cultural Diversity and Innovation in Organizations. *West Science Interdisciplinary Studies*, 1(11), 1177-1186.
- Muktamar, A., Jenita, J., Munizu, M., Astuti, A. K., & Putra, A. S. B. (2023). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND EMPLOYEE SATISFACTION. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1).
- Musyaffa, A. A., Ichsan, I., Setianto, A. Y., & Hasanah, M. (2023). Examining It-Based Human Resources Strategies in Islamic Higher Education and Islamic Boarding Schools In Indonesia. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(3), 519-534.
- Nason, N., & Astuti, T.B. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (studi pada karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103261.
- Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., & Wibowo, T. S. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 221-235.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rehman Khalid, Naveed Saif, Abdul Sattar Khan, Allah Nawaz. (2012). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science*. Vol. 3, No.1, January 2013, pp. 80–89
- Robbin, Stephen. (2000). *Perilaku Organisasi* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sasongko, Totok. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KPRI Bima Jaya Pasuruan. *Jurnal Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi*, Malang.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sinungan. (2003). *Statistika untuk Penelitian*, CV. Alfa Beta, Jakarta.
- Suhendi dan Anggara, Sahya. (2010). *Kinerja Organisasi*, CV Pustaka Setia, Bandung
- Sutrisno, Edy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sunarto. (2003). *Dasar-Dasar organisasi Dan Manajemen Ghalia Indonesia*
- Suyatno, A., Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., & Palupiningtyas, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi*.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., & Papiia, J. N. T. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462-10468.