



Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Kinerja Pegawai UPT Samsat Kota Pinang

Relationship Between Leadership Style, Resource Management Human Resources with Quality Employee Performance UPT Samsat Pinang City

Seniman, M.Rajab Lubis & Sjahril Effendy

Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Tujuan dibuatnya artikel ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia dengan kualitas kinerja pegawai UPT Samsat Kota Pinang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelatif dengan pola kajian korelatif dengan memilih posisi variabel penelitian dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian adalah pegawai UPT Samsat Kota Pinang yang memiliki jangka waktu kerja minimal 5 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Proportional Random Sampling dengan jumlah sampel terpilih sebanyak 37 orang. Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk keperluan pengembangan ilmu baik secara konseptual maupun praktikal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Manajemen SDM; Kualitas Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this article is to find out whether there is a relationship between leadership style, human resource management and the quality of performance of the employees of UPT Samsat Kota Pinang. The research method used is descriptive correlative with a correlative study pattern by choosing the position of the research variables in two groups, namely the independent variable and the dependent variable. The research population is the employees of UPT Samsat Kota Pinang who have a minimum working period of 5 years. The sampling technique used is Proportional Random Sampling technique with the number of selected samples as many as 37 people. This article is expected to contribute to the development of knowledge in the field of Industrial and Organizational Psychology. The results of this study can be used for the purposes of developing knowledge both conceptually and practically.

Keywords: Leadership Style; HR Management; Employee Performance Quality

How to Cite: Seniman, Lubis, M.R. & Effendy, S. (2022). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Kinerja Pegawai UPT Samsat Kota Pinang. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 4(1) 2022: 7-14,



PENDAHULUAN

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yang dikatakan oleh Robbins dan Judge (2006:184) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Konsep ini berhubungan dengan kesimpulan bahwa apabila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif pula terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Lain juga Spector (1997) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja, sehingga seorang pekerja yang merasa puas seharusnya juga memiliki produktifitas yang tinggi. Apabila seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan memiliki motivasi lebih dan memiliki kinerja yang lebih pula. Beberapa orang yang melakukan penelitian kepuasan kerja dan kinerja antara lain Maryani dan Supomo (2001) dan Fadli. et al (2012) kedua penelitian tersebut menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja ini juga merupakan variabel dalam individu yang dapat naik turun dengan faktor penentu. Dalam penelitian ini kajian yang dilakukan adalah apakah gaya kepemimpinan dan proses manajemen SDM memberikan kepuasan individu untuk memunculkan kinerja yang maksimal atau bahkan tidak memberikan pengaruh sama sekali. (Lesmana, 2020). Pemilihan pekerjaan dan pengembangan karir individu bersifat personal dari individu itu sendiri tergantung bagaimana individu itu menyesuaikan antara hasil yang diinginkan dengan apa yang dikerjakan. Adanya proses penyesuaian itu menyebabkan kinerja pegawai akan mudah berubah baik secara kualitas maupun kuantitas. (Isnaini dkk, 2020;Marbun dkk, 2020).

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 1989). Selain itu, Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Tarigan dkk, 2021; Nasution dkk, 2021). Untuk memperoleh masa depan yang baik, maka individu dituntut untuk melakukan pekerjaan sebagai bentuk usaha mencerahkan masa depannya. (Utami dkk, 2019;Nugroho dkk, 2020).

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Kepemimpinan adalah hal yang menjadi unsur penting dalam setiap kelancaran organisasi. Di dalam sebuah organisasi bisnis karakter seorang pemimpin dan gaya yang diterapkan dalam kepemimpinannya memberi pengaruh yang sangat besar terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi tersebut. (Izar dkk, 2020; Tarigan dkk, 2020). Dalam suatu organisasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan perusahaan dan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seorang pemimpin harus dapat menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Namun

perlu adanya pembuktian bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dilakukan pegawai. (Pratama dkk, 2019;Lubis dkk,2019).

Selanjutnya selain kepemimpinan, banyak perusahaan menyadari bahwa SDM juga merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan karena adanya proses penyesuaian posisi pekerjaan dengan keahlian dari masing-masing pegawai. Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, melakukan evaluasi kinerja, dan lain-lain. (Saragih dkk, 2020; Atrizka dkk, 2020).

METODE PENELITIAN

Responden utama penelitian adalah seluruh pada Pegawai UPT Samsat Kota Pinang yang berjumlah lebih kurang 176 orang pada tahun 2019 pada keseluruhan posisi pekerjaan. Dengan jumlah populasi lebih kurang 176 orang dan berdasarkan ciri-ciri yang digunakan pada penelitian ini, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 37 orang.

Untuk mendapatkan data yang akurat maka dikembangkan instrumen gaya kepemimpinan yang disusun berdasarkan aspek-aspeknya yaitu Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Autentik, Gaya Kepemimpinan Melayani. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pola pengaturan dan pengarahan personil dalam sebuah perusahaan dalam penelitian ini disusun dengan tindakan meliputi Perancangan dan analisis SDM, Kesempatan kerja yang sama, Penempatan kerja, Pengembangan sumber daya manusia, Kompensasi dan keuntungan, Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja dan Serikat pekerja. Selanjutnya yang terakhir adalah kinerja karyawan yang dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dari kinerja karyawan, yaitu: Kualitas kerja yaitu ketelitian dan kecermatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya; Pengetahuan yaitu pegawai memiliki dan menguasai tentang bidang pekerjaan yang digelutinya; Gagasan-gagasan yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; Kehadiran dan penyelesaian kerja yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal; Semangat dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas dan Kepribadian, yaitu menyangkut, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Langkah-langkah penelitian yang dilakukan antara lain; peneliti melakukan komunikasi melalui media daring kepada sasaran penelitian untuk mendapatkan informasi jadwal dan melakukan kesepakatan waktu dengan pihak-pihak yang dapat membantu pelaksanaan penelitian. Dibutuhkan waktu selama 5 hari bagi peneliti untuk menyebarkan inventori dikarenakan harus menyesuaikan dengan jadwal belajar para mahasiswa yang menjadi responden penelitian, setelah itu hasil pengisian inventori peneliti kumpulkan untuk diolah. Penelitian ini menggunakan analisis statistic deskriptif. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan rumus rata-rata untuk menentukan skor Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dari perhitungan regresi linear berganda menunjukkan dan menyimpulkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan manajemen SDM dengan kualitas kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 9,690$ dan R (koefisien regresi) = $0,603$ sedangkan $R^2 = 0,363$ dengan $0,000$ ($p < 0,01$) dengan Std. Error of the Estimate yaitu $5,26743$, sehingga tingkat keterhubungan antara gaya kepemimpinan dan manajemen SDM dengan kualitas kinerja pegawai memiliki besaran keterhubungan yaitu $100\% - 9,76994 = 90,23\%$. Hipotesis ke tiga dalam penelitian adalah untuk mengetahui daya prediksi antara gaya kepemimpinan dan manajemen SDM dengan kualitas kinerja pegawai. Dengan adanya arahan dari kepemimpinan yang baik, individu akan bekerja secara bahagia, kemudian didukung pula dari kepercayaan individu dalam merealisasikan potensi dirinya dalam sikap kerja yang baik dan mengedepankan profesionalitas demi terciptanya hasil kerja yang baik dan memuaskan

Variabel	F	R	R ²	Std. Error of the Estimate	%	probability
X ₁ - Y	0,241	0,083	0,007	6,48285	93,51715	0,000
X ₂ - Y	19,60	0,599	0,358	5,20826	94,79174	0,000
X ₁ ;X ₂ - Y	9,690	0,603	0,363	5,26743	94,73257	0,001

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini jelas adanya bahwa kinerja pegawai bersifat naik turun tergantung variabel yang dominan dalam mempengaruhinya. Pengujian penelitian ini melihat keterhubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja, hubungan manajemen SDM dengan kinerja dan selanjutnya menguji keterhubungan antara ketiga variabel tersebut. Manfaat yang telah diperoleh adalah selain mendapatkan kesimpulan dari besaran hubungan, setiap perusahaan yang memiliki pegawai tentu harus memperhatikan indikator dalam kepemimpinan dan manajemen SDM sehingga ketepatan tanggung jawab pekerjaan lebih sesuai. Di samping itu, kinerja yang dilakukan oleh pegawai perlu dievaluasi secara berkala sehingga dapat diantisipasi faktor apa saja yang memungkinkan menjadi penyebab turunnya kualitas kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini, dapat ditinjau dan dilaksanakan untuk setiap perusahaan maupun organisasi pekerjaan harus lebih memperhatikan pola kerja anggota ataupun bawahannya supaya memiliki standarisasi kepemimpinan dan manajemen SDM yang mendukung kelancaran penyelesaian beban kerja yang telah dibagikan pada setiap karyawannya sehingga kinerja karyawan terpelihara dan prestasi kerja dapat dicapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Manajemen menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Pencapaian tujuan organisasi adalah menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya manusia maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai hasil yang diharapkan serta diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan

pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya kerja yang kesemuanya adalah ingin mencapai kualitas kerja yang maksimal. Temuan yang diperoleh ini mampu membuka inovasi baru dalam kepemimpinan dan manajemen SDM agar nantinya lebih responsif terhadap apa saja yang terjadi dalam operasional perusahaan yang memungkinkan perusahaan bekerja secara optimal dan menghasilkan kualitas karya yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sama-sama memiliki kualitas terbaik.

SIMPULAN

Hasil Penelitian dari perhitungan regresi linear berganda menunjukkan dan menyimpulkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan manajemen SDM dengan kualitas kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 9,690$ dan R (koefisien regresi) = $0,603$ sedangkan $R^2 = 0,363$ dengan $0,000$ ($p < 0,01$) dengan Std. Error of the Estimate yaitu $5,26743$, sehingga tingkat keterhubungan antara gaya kepemimpinan dan manajemen SDM dengan kualitas kinerja pegawai memiliki besaran keterhubungan yaitu $100\% - 9,76994 = 90,23\%$. Hipotesis ke tiga dalam penelitian adalah untuk mengetahui daya prediksi antara gaya kepemimpinan dan manajemen SDM dengan kualitas kinerja pegawai.

Melihat adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan manajemen SDM dengan kualitas kinerja pegawai, maka diharapkan adanya perhatian dari pimpinan atau atasan karyawan dalam memberikan meningkatkan kualitas kepemimpinan dan memperkuat kualitas manajemen SDM dalam proses pengaturan kinerja pegawai untuk memelihara kualitas kinerja pegawai UPT Kota Pinang.

Pimpinan sebagai pemegang kuasa dari suatu organisasi perusahaan berkewajiban memberikan kelengkapan yang cukup bagi karyawannya fasilitas yang mendukung untuk kelancaran pekerjaan termasuk mendapatkan motivasi demi pengembangan semangat dalam bekerja. Disamping itu, atasan juga berkewajiban membimbing pada bawahan agar terjaga semangat kinerja dan semangat karyawan dalam bekerja sehingga arah tujuan organisasi perusahaan dapat tercipta secara lancar. Jika seorang pimpinan, membiarkan keadaan fasilitas kerja karyawannya, kemungkinan besar akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan mengalami penurunan yang menghambat terselesainya pekerjaan. Begitu juga pihak yang melaksanakan proses manajemen SDM, tentu akan melihat tujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara-cara yang bertanggung jawab secara strategi, etis dan sosial. Manajemen SDM mendorong para manager dan tiap karyawan untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengeoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Amar S., Idris., Pratama. I., Anis, A. (2020). Exploring the Link between Income Inequality, Poverty Reduction and Economic Growth: An ASEAN Perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* Vol, 11(2), 24-41.
- Amelia, R. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Moral Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai/Aparatur Pemerintahan Skpd Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan 1(1) 2019: 69-77,
- Atrizka, D., & Pratama, I. (2022). The Influence of Organizational Leadership and Coaches on Indonesian Athletes' Adversity Quotient (Intelligence). *Revista de Psicología del Deporte (Journal of Sport Psychology)*, 31(1), 88-97.

Seniman, M.Rajab Lubis & Sjahril Effendy, Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Kinerja Pegawai UPT Samsat Kota Pinang

- Atrizka, D., Lubis, H., Simanjuntak, C. W., & Pratama, I. (2020). Ensuring Better Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior through Talent Management and Psychological Contract Fulfillment: An Empirical Study of Indonesia Pharmaceutical Sector. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 545-553.
- Atrizka, D., Pratama, I., Pratama, K., & Suharyanto, A. (2022). Edukasi Masyarakat Lingkungan VIII Titi Kuning Dalam Mendampingi Anak Belajar Daring. *Pelita Masyarakat*, 3(2), 118-124.
- Azwar, S (1986), *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Bintang, S.S. Sulistyanyingsih, W. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Kecerdasan Adversitas dan Self Efficacy Dengan Motivasi Belajar Pada Siswa Sma Negeri 6 Banda Aceh, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 1(1) 2019: 87-95,
- Candrasa, L., Cen, C. C., Cahyadi, W., Cahyadi, L., Pratama, I., (2020). Green Supply Chain, Green Communication and Firm Performance: Empirical Evidence from Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (12), 398-406. doi:10.31838/srp.2020.12.65
- Dalimunthe, L. R. I., Lubis, S. A., & Aziz, A. (2019). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri dengan Kemandirian Belajar Siswa di SMP Negeri 9 Tebing Tinggi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 161-169
- Dalimunthe, N.R., Lubis, S.A., Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 18-25
- Danilwan, Y., Dirhamsyah., Pratama, I. (2020). The Impact of Consumer Ethnocentrism, Animosity And Product Judgment On The Willingness To Buy. *Polish Journal of Management Studies* 2020; 22 (2): 65-81.
- Danilwan, Y., Isnaini, . D. B. Y. & Pratama, . I. (2020) Psychological Contract Violation: A Bridge between Unethical Behavior and Trust. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 54-60.
- Danilwan, Y.; Isnaini, D. B.; Pratama, I.; Dirhamsyah, D. 2020. Inducing organizational citizenship behavior through green human resource management bundle: drawing implications for environmentally sustainable performance. A case study, *Journal of Security and Sustainability Issues* 10(Oct): 39-52.
- Davis, K dan Newstrom. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga : Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hadi, S (1987), *Metodologi Research*, Jilid II. Yogyakarta, Liberty.
- Hakimah, Y., Pratama, I., Fitri, H., Ganatri, M., Sulbahrie, R. A. (2019) Impact of Intrinsic Corporate Governance on Financial Performance of Indonesian SMEs. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* Vol, 7(1), 32-51.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Gunung Agung.
- Hasibuan, S.M. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 1(1) 2019: 78-86,
- Isnaini, D. B. Y., Nurhaida, T., & Pratama, I. (2020). Moderating Effect of Supply Chain Dynamic Capabilities on the Relationship of Sustainable Supply Chain Management Practices and Organizational Sustainable Performance: A Study on the Restaurant Industry in Indonesia. *Int. J Sup. Chain. Mgt* Vol, 9(1), 97-105.
- Izar, J., Nasution, M. M., & Ilahi, P. W. (2020). The Stages, Comparisons And Factors Of First Language Acquisition Of Two-Years-Old Male And Female Child. *Jetli: Journal of English Teaching and Linguistics*, 1(2), 63-73.
- Izar, J., Nasution, M. M., & Ratnasari, M. (2020). Assertive Speech Acts in Mata Najwa Program of Episode Gare-Gare Corona. *Lexeme: Journal of Linguistics and Applied Linguistics*, 2(1), 53-58.
- Izar, J., Nasution, M. M., Afria, R., & Harianto, N. (2021). Expressive Speech Act in Comic Bintang Emon's Speech in Social Media about Social Distancing. *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora*, 5(1), 148-158.
- Izar, S. L., Nasution, M. M., Izar, J., & Ilahi, P. W. (2021). The The Analysis Of Cooperation Principles Use On Podcast Of Deddy Corbuzier And Nadiem Makarim "Having College Is Not Important. *JETLI: Journal of English Teaching and Linguistics*, 2(1), 23-30.
- Kesuma, H.P. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 23-30,
- Kurniati, R. Menanti, A. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Antara Pola Asuh Otoriter dan Kematangan Emosi Dengan Perilaku Agresif Pada Siswa Smp Negeri 2 Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 59-68,

- Lubis, H., Kumar, D., Pratama, I., Muneer, S. (2015). Role of psychological factors in individuals investment decisions. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2015, 5, pp. 397-405.
- Lubis, H., Pratama, K., Pratama, I., Pratami, A. (2019). A Systematic Review of Corporate Social Responsibility Disclosure. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* Vol, 6(9), 415-428.
- Lubis, Zulkarnain (2010), *Penggunaan Statistik Dalam Penelitian Sosial*, Medan; Perdana Publishing.
- Maggasingang, D., Solong, A., Nadhar, M., Pratama, I. (2020). The Factors Affecting the Corporate Cash Holdings in Listed Firms of Indonesia: Does Corporate Governance Matter?. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, Vol 14(5), 1215-1231.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marbun, D. S., Effendi, S., Lubis, H. Z., & Pratama, I. (2020). Role of Education Management to Expediate Supply Chain Management: A Case of Indonesian Higher Educational Institutions. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(1), 89-96.
- Nasution, M. M., Izar, J., & Afifah, I. H. (2021). An Analysis of Hate Speech Against K-Pop Idols and Their Fans on Instagram and Twitter from The Perspective of Pragmatics. *JETLi: Journal of English Teaching and Linguistics*, 2(2), 91-99.
- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noviyanti, Y., Rajab, L., Suryani, H. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 96-104,
- Nugroho, A., Christiananta, B., Wulani, F., Pratama, I. (2020). Exploring the Association Among Just in Time, Total Quality and Supply Chain Management Influence on Firm Performance: Evidence from Indonesia. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(2), 920-928.
- Nu'man, A. H., Nurwandi, L., Bachtiar, I., Aspiranti, T., Pratama, I. (2020). Social Networking, and firm performance: Mediating role of comparative advantage and sustainable supply chain. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(3), 664-673.
- Prabu, Anwar (2005), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional KABUPATEN Muara Enim*, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 3, Palembang; Universitas Sriwijaya.
- Pratama, I. (2022). Tata Kelola Perusahaan dan Atribut Perusahaan pada Ketepatan Pelaporan Keuangan: Bukti dari Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1959-1967
- Pratama, I., Che-Adam, N., Kamardin, N. (2019). Corporate social responsibility disclosure (CSR) quality in Indonesian public listed companies. *Polish Journal of Management Studies*, 20 (1), 359-371.
- Pratama, I., Che-Adam, N., Kamardin, N., (2020). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure Quality in Indonesian Companies. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, Vol 13(4), 442-463.
- Pratama, K., Lubis, H., Pratama, I., Samsuddin, S.F., & Pratami, A. (2019). Literature review of corporate social responsibility disclosure. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(5), 1397-1403.
- Pratami, A., Feriyanto, N., Sriyana, J., & Pratama, I. (2022). Are Shariah Banking Financing patterns pro-cyclical? An Evidence from ASEAN Countries. *Cuadernos de Economía*, 45(127), 82-91.
- Rahmania. Munir, A. & Budiman, Z. (2019). Hubungan Lokus Kendali Internal Dan Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Penyandang Disabilitas di Aceh Tengah. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 49-58,
- Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A (2009), *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Salemba Empat.
- Safarina, N.A. Munir, A. & Nur'aini, (2019). Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 39-48,
- Saragih et al., (2020). *Polish Journal of Management Studies* 2020; 21 (2): 384-397
- Saragih, J., Pratama, I., Wardati, J., Silalahi, E. F., & Tarigan, A. (2020). Can Organizational Justice Dimensions Mediate Between Leader Mindfulness and Leader-Member Exchange Quality: An Empirical Study in Indonesia Pharmaceutical Firms. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 545-554.

Seniman, M.Rajab Lubis & Sjahril Effendy, Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Kinerja Pegawai UPT Samsat Kota Pinang

- Saragih, J., Tarigan, A., Pratama, I., Wardati, J., Silalahi, E. F. (2020). The Impact of Total Quality Management, Supply Chain Management Practices and Operations Capability on Firm Performance. *Polish Journal of Management Studies*, 21 (2), 384-397.
- Saragih, J., Tarigan, A., Silalahi, E. F., Wardati, J., Pratama, I. (2020). Supply chain operational capability and supply chain operational performance: Does the supply chain management and supply chain integration matters. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(4), 1222-1229.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sibuea, M. B.; Sibuea, S. R.; Pratami, A.; Pratama, I.; Nasution, R. 2020. Is business friendliness enhancing energy consumption in the ASEAN region?, *Journal of Security and Sustainability Issues* 9(M): 409-419.
- Siegel Dan Lane (1989), *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta; Erlangga.
- Silitonga, K. A. A., Ahmad, . F., Simanjuntak, . C. W. & Atrizka, . D. (2020) Exploring the nexus between the HR practices and work engagement: The mediating role of Job Demand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 342-351. doi:10.31838/srp.2020.7.53
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YKPN.
- Simanjuntak, C.W. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Model Pengembangan Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Medan Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 1-9,
- Siti Musdah Mulia (2010), *Islam dan Hak Asasi Manusia: Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Naufan Pustaka.
- Situmorang, Syafizal Helmi (2009), *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*, Medan; USU Press.
- Strauss Dan Sayles (1994), *Psychology Of Human Behaviour*, New Delhi; Mc.Graw Hill Book Company Inc.
- Sujianto., Yuliani, F., Syofian., Saputra, T, Pratama, I. (2020). The Impact of The Organizational Innovativeness On The Performance Of Indonesian Smes. *Polish Journal of Management Studies* 2020; 22 (1): 513-530.
- Susilawati, E., Khaira, I., & Pratama, I. (2021). Antecedents to Student Loyalty in Indonesian Higher Education Institutions: The Mediating Role of Technology Innovation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(3), 40-56.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tambunan, R. W., Muchtar, M., Agustian, P., Salim, A., Aisyah, L., Marpaung, B. A., & Nasution, M. M. (2018). Critical discourse: Applying Norman Fairclough theory in recep Tayyip Erdoğan's balcony speech. *Proceedings of ISELT FBS Universitas Negeri Padang*, 6, 174-183.
- Tarigan, R. S. (2016). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Elearning*. uma. ac. id.
- Tarigan, R. S. (2017). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Academic Online Campus (AOC)*.
- Tarigan, R. S. (2018). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Sistem Informasi Program Studi (SIPRODI)*.
- Tarigan, R. S., Azhar, S., & Wibowo, H. T. (2021). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Aplikasi Registrasi Asrama Kampus*.
- Tarigan, R. S., Wasmawi, I., & Wibowo, H. T. (2020). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Sistem Tanda Tangan Gaji Online (SITAGO)*.
- Taylor, Shelley E (1999), *Health Psychologi*, Singapura; Mc.Graw Hill International.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Utami, C. W., Indrianto, A. T. L., Pratama, I. (2019). Agricultural Technology Adoption in Indonesia: The Role of the Agriculture Extension Service, the Rural Financing and the Institutional Context of the Lender. *International Journal of Innovation, Creativity and Change Vol*, 7(7), 258-276.
- Utami, C. W., Sumaji, Y. M. P., Susanto, H., Septina, F., & Pratama, I. (2019). Effect of Supply Chain Management Practices on Financial and Economic Sustainable Performance of Indonesian SMEs. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 8(1), 523-535.
- Utami, Sumaji, Susanto, Septina & Pratama, 2019 Utami, Sumaji, Susanto, Septina & Pratama
- Wardhani, I. I. Pratami, A., & Pratama, I., (2021). E-Procurement sebagai Upaya Pencegahan Fraud terhadap Pengadaan Barang dan Jasa di Unit Layanan Pengadaan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*. 7 (2): 126-139