

Pengaruh Kepemimpinan dan Kebugaran Jasmani Terhadap Kinerja Satpam UPI Bandung

Antonius Kelikawe

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Galuh. Jl. R.E Martadinata No. 150 Ciamis 46251 Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

email: antoniuskelikawe@upi.edu

Abstrak – Penelitian ini dilatar belakangi oleh asumsi rendahnya tingkat implementasi kepemimpinan dan kebugaran jasmani yang dimiliki oleh satpam UPI sehingga berpengaruh dengan kinerja yang ditampilkan oleh Satpam UPI. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif *expose facto* yang bertujuan: (1) Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan UPT K3 UPI bandung, (2) Untuk mengetahui gambaran Kebugaran Jasmani yang dimiliki oleh Satpam UPI bandung, (3) Untuk menguji apakah terdapat Pengaruh kepemimpinan dan Kebugaran Jasmani terhadap Kinerja Satpam Universitas Pendidikan Indonesia. Sampel penelitian adalah 40 Orang Satpam UPI yang dipilih dengan menggunakan teknik *random sampling*.. Instrument dalam penelitian ini adalah kuesioner dan tes. Dilihat dari R² (R Square) atau koefisien determinasi mencapai 0.124. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan kebugaran jasmani memberikan kontribusi dalam kinerja satpam UPI bandung dengan sumbangan efektif 12,4%, sedangkan sisa nya 87,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kebugaran Jasmani, Kinerja Satpam UPI*

1. Pendahuluan

Kepemimpinan dan kebugaran jasmani memiliki peran yang sangat strategis dalam pembinaan sumber daya manusia Indonesia dalam menghadapi era globalisasi, karena kebugaran jasmani menyangkut masalah tingkat kemampuan fisik orang-orang yang bekerja di suatu organisasi tersebut. Sedangkan kepemimpinan pada umumnya mempengaruhi perilaku anggota organisasi sehingga dapat menciptakan suatu kebersamaan. Kebersamaan pemimpin sebagai penggerak, motivator dan inisiator ditunjukkan baik dalam sikap maupun perilaku anggota organisasi dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi (Herlina et.al., 2019).

Masalah kepemimpinan dan kebugaran jasmani sebagai salah satu variabel penting dalam proses manajemen organisasi perguruan tinggi bahkan merupakan faktor yang menentukan dalam fungsi primer kelembagaan/organisasi dikatakan demikian karena kepemimpinan dalam sebuah organisasi akan menciptakan pemahaman yang sama diantara para anggota organisasi mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.

Penciptaan gaya kepemimpinan yang baik memberikan implikasi pada bagaimana kepemimpinan mampu mengelola potensi-potensi dari berbagai kelompok informal agar tidak dipandang sebagai penghambat birokrasi, tetapi sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan organisasi. Pengambilan keputusan berdasarkan musyawarah dan mufakat sebenarnya merupakan salah satu strategi organisasi dalam memanfaatkan sistem nilai yang menjadi acuan para anggota organisasi. Mungkin potensi kelompok informal yang kurang produktif dapat menjadi produktif, misalnya dengan pembentukan kelompok kerja yang dapat mengembangkan kreatifitas atau inisiatif individu dalam mengembangkan kreativitas profesionalnya. Disamping itu faktor-faktor ekstrinsik rewards tentunya perlu diperhatikan seperti: kesejahteraan satpam, pembayaran gaji tepat waktu, pemberian penghargaan yang positif, kesempatan pengembangan karier, kenaikan pangkat dan lain sebagainya. Kepemimpinan yang

komunikatif, terbuka, fleksibel, intim, permisif, memberikan kepercayaan penuh, otonomi merupakan unsur-unsur dimana tanggungjawab satpam dapat meningkat.

Kualitas kinerja satpam juga merupakan variabel penting dalam proses manajemen organisasi universitas bahkan merupakan faktor yang menentukan dalam fungsi utama kelembagaan dikatakan demikian karena kinerja satpam merujuk pada tugas satpam sebagai garda terdepan dalam hal menjaga ketertiban, keamanan, dan kenyamanan yang didalamnya menuntut kompetensi profesionalnya dalam menjalankan tugas tersebut. Bilamana kinerja satpam kurang memperlihatkan ciri-ciri kewenangan tugas atau kompetensinya atau kinerja satpam tidak memperlihatkan profesionalitas, maka dapat diperkirakan bagaimana hasil pendidikan sebagai fungsi psikologis. Oleh karenanya hasil penelitian ini dari segi manajemen dan organisasi UPI menyarankan untuk memperhatikan faktor-faktor ini sehingga membantu menciptakan budaya organisasi yang kohesif.

Kepemimpinan yang kuat dan kohesif akan memotivasi secara internal pada satpam/karyawan untuk bekerja lebih produktif. Nilai-nilai tersebut mempengaruhi persepsi dan perilaku seorang sehingga setiap masalah dalam pekerjaan akan dilihat melalui kerangka berfikir yang berdasarkan nilai-nilai sebagai acuan. Kerangka budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi inilah yang harus dicari dan disesuaikan, kalau organisasi ingin berhasil dalam persaingan saat ini. Dalam pandangan Irawati (1994) kebudayaan itu dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai prestasi yang efektif. Berpikir tentang budaya organisasi maka ada pula di dalamnya tentang unsur kepemimpinan. Dimana kepemimpinan mencakup suatu proses pengaruh, perbedaan cenderung berkisar pada apakah kepemimpinan harus non-koersif (tidak memaksa, sebagai lawan dari penggunaan otoritas, ganjaran, dan penghukuman untuk memaksakan pengaruh terhadap pengikut) dan apakah itu berbeda jelas dari manajemen (Gleister & Purba, 2018). Isu yang kedua ini telah menjadi topik debat yang memanas akhir-akhir ini, dengan kebanyakan pakar berpendapat bahwa kepemimpinan dan manajemen itu berbeda. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Sumber dari pengaruh ini bisa formal, seperti halnya yang disediakan oleh pemilihan peringkat manajerial dalam suatu organisasi. Karena posisi manajemen muncul bersama suatu tingkat wewenang yang ditunjuk secara formal, seorang dapat menjalankan suatu peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam organisasi itu. Sejalan dengan masalah kebugaran jasmani dan kepemimpinan tadi maka masalah kualitas kinerja juga merupakan hal yang menarik untuk dikaji. Masalah yang muncul mengenai rendahnya kinerja UPT K3 UPI menunjukkan adanya sesuatu yang kurang dalam penyelenggaraan di UPT K3 tersebut, terutama berkaitan dengan kualitas kebugaran jasmani satpamnya.

Hasil studi pendahuluan yang didapatkan menunjukkan gejala tersebut di atas terjadi juga dalam ruang lingkup secara mikro maupun makro di UPT K3 UPI, misalnya saja pada saat sosialisasi suatu program universitas biasanya satpam yang hadir tidak lebih dari 30%, pada sisi yang lain partisipasi satpam pada kegiatan ilmiahpun termasuk rendah, misalnya saja pada saat ada kegiatan kesemestaan atau workshop yang diselenggarakan oleh Universitas biasanya satpam sangat sulit untuk hadir padahal kegiatan tersebut khusus untuk satpam digratiskan atau tanpa perlu keluar biaya. Pada kasus yang lain sering program unggulan dari universitas kurang dapat diserap oleh satpam misalnya saja banyak program melanjutkan pendidikan yang dibiaya oleh lembaga tidak di respon walaupun ada biasanya hanya dilakukan oleh segelintir orang.

Tentunya agar kinerja satpam di UPI dapat lebih baik, maka banyak faktor yang sangat mempengaruhi diantaranya Planning (perencanaan), Orgnizing (pengorganisasian), kepegawaian, motivating (motivasi) dan Controlling (pengawasan) yang kesemuanya di lakukan dalam bingkai kepemimpinan yang didukung oleh tingkat kebugaran jasmani yang baik.

Berdasarkan fakta dan permasalahan yang berkembang di atas, terlihat ada sebuah prediksi yang kuat bahwa tingkat kebugaran jasmani seperti dimaksud di atas sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan yang pada akhirnya keduanya akan berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja personil organisasi yang dalam konteks ini adalah satpam UPI. Maka penelitian ini memfokuskan kajian pada "Pengaruh Kepemimpinan dan Kebugaran jasmani Terhadap Kinerja Satpam (Studi Korelasional pada Satpam di Universitas Pendidikan Indonesia Sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Menuju *World Class University in Education*)".

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, yaitu metode penelitian yang menggambarkan kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang berdasarkan data dan fakta yang ada dan sedang berlangsung, kemudian disusun dan dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi (1991: 63), bahwa metode deskriptif adalah: "Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dll.) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya".

Selanjutnya penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan disain non eksperimen. Jadi peneliti tidak mengadakan perlakuan terhadap subjek penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan dialami oleh subjek penelitian. Artinya manipulasi terhadap variabel penelitian tidak dilakukan, namun hanya menggali fakta-fakta dari peristiwa yang telah terjadi dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang merefleksikan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah melalui metode survey, yaitu bentuk wawancara yang dilakukan pertanyaan tertulis secara terstruktur (Syarifudin, 2011), dengan menggunakan rekaman dan dibuat dalam bentuk teks naratif. Survey dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan pertanyaan tertulis berupa penyebaran kuesioner kepada responden. Selanjutnya, dilakukan studi lapangan yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Tes TKJ dan Angket. Untuk membantu mempercepat analisis data digunakan program pengolah data komputer dengan program SPSS, baik secara sederhana, parsial maupun berganda. Teknik pengukuran untuk menguji apakah pernyataan yang diberikan cukup valid dan reliabel, dipergunakan analisis faktor, regresi dan korelasi.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

1) Deskriptif Data Penelitian

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang diajukan kepada Satuan pengamanan (Satpam) di Unit Pelaksana teknis (UPT) K3 Universitas Pendidikan Indonesia. Dari 190 orang Satpam yang ada di UPT k3 UPI hanya 40 orang yang dijadikan responden. Dari 40 kuesioner yang disebarkan, alhamdulillah 40 eksemplar kuesioner yang kembali. Dengan demikian jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 40 eksemplar kuesioner.

2) Demografi Responden

Berdasarkan 40 kuesioner yang dapat diolah, diperoleh informasi mengenai demografi responden sebagai acuan dalam melihat karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Demografi responden dalam penelitian ini berupa jenis, umur, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja. Apabila dilihat dari kelompok usia responden sebagian besar termasuk dalam kelompok usia diatas 36 tahun, yaitu dengan persentase 37,5%, sebanyak 15 orang. Dari tingkat pendidikan yang ditempuh, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA dengan persentase 75 % (30 orang). Lamanya responden bekerja sebagai satpam sebagian besar selama 7-10 tahun dengan persentase sebesar 50%.

3) Uji Validitas Data

Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan analisis pearson correlation dimana jika total dari analisis menunjukkan nilai <0.01 atau < 0.05 maka data dikatakan valid. Hasil Pengujian validitas data dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas Data

No	Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Status
1	Kepemimpinan	0.733** - 0.18**	0.000 – 0.000	Valid
2	<i>Kebugaran</i>	0.733** - 0.376**	0.000 – 0.000	Valid
3	Kinerja	0.733** - 0.120**	0.000 – 0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 1 terlihat bahwa semua variabel baik itu Kepemimpinan, *Kebugaran jasmani*, dan kinerja semuanya valid, hal ini terlihat dari nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan, kebugaran dan kinerja memiliki nilai dibawah 0.01.

4) Uji Reliabilitas Data

Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik Cronbach Alpha (α). Variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.900	Reliabel
2	<i>Kebugaran</i>	0.806	Reliabel
3	Kinerja	0.720	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 2 terlihat bahwa semua variabel baik itu Kepemimpinan, kebugaran jasmani, dan kinerja satpam semuanya reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* dari variabel Kepemimpinan, kebugaran jasmani, dan kinerja satpam memiliki nilai diatas 0,6.

5) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan Shapiro-Wilk Test. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05 (5 %). Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas data

Variabel	Asymp Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan	0.882	Normal
<i>Kebugaran Jasmani</i>	0.522	Normal
Kinerja Satpam	0.061	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2019

6) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi (Pearson Correlation analysis). Hasil pengujian untuk hipotesis 1, dan 2 dapat terlihat pada Tabel 4.

Tabel 3.4 Hasil Pengujian Hipotesis Correlations

		Kepemimpinan	Kebugaran	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	-.327*	.355*
	Sig. (2-tailed)		.039	.025
	N	40	40	40
Kebugaran	Pearson Correlation	-.327*	1	-.128
	Sig. (2-tailed)	.039		.430
	N	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.355*	-.128	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.430	
	N	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai signifikasnsi variabel kepemimpinan sebesar 0.025 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan mempunyai hubungan dan signifikan terhadap kinerja satpam. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja satpam UPT K3. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan kepada satpam maka akan semakin meningkatkan kinerja satpam tersebut.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kebugara jasamni mempunyai hubungan positif terhadap kinerja satpam. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 3.4 terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,430 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan variabel kebugaran jasmani terhadap kinerja satpam Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana terdapat hubungan yang kebugaran jasmani terhadap kinerja satpam.

Selanjutnya untuk menjawab pertanyaan ketiga dalam penelitian ini yaitu apakah kepemimpinan dan kebugaran jasmani mempunyai hubungan terhadap kinerja satpam UPI, maka langkah statistik yang dilakukan adalah dengan cara melakukan Uji regresi , seperti terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 ^a	.126	.079	3.35456

a. Predictors: (Constant), Kebugaran, Kepemimpinan

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai korelasi (r) adalah 0.355 dengan R square 0.126 artinya bahwa variable kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kebugaran sebesar 12,6% dan sisanya 87.4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dapat dijelaskan.

3.2 Pembahasan

1) Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja Satpam UPT K3 UPI. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, pimpinan UPT k3 UPI Bandung selalu memperhatikan dan memberikan gaya kepemimpinan kepada para staffnya. Pimpinan UPT k3 selalu memberikan motivasi yakni dorongan dan stimulus positif bagi para satpam. Selain itu Satpam UPT K3 UPI juga diberikan kebebasan untuk menyampaikan masukan dan kritik secara demokratis kepada pimpinan. Termasuk dalam pemberian gaji, dimana gaji yang diperoleh oleh Satpam UPT K3 UPI sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, semakin banyak prestasi kerja yang dicapai

satpam maka gaji yang diterima semakin tinggi. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan UPT K3 UPI Bandung selalu memberikan motivasi dan reward untuk meningkatkan kinerja Satpam UPT K3 UPI tersebut.

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja Satpam UPT K3 UPI yakni penelitian yang dilakukan Supratiningsrum dan Zulaikha (2003) dalam (Sitawati, 2016), yang juga meneliti variabel kepemimpinan terhadap kinerja Satpam UPT K3 UPI yang memberikan hasil bahwa dengan memberikan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja Satpam UPT K3 UPI.

2) Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan tidak adanya hubungan antara kebugaran jasmani terhadap kinerja Satpam UPT K3 UPI. Dari hasil tes kebugaran jasmani yang dilakukan terhadap satpam UPT K3, menunjukkan hasil yang rendah, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: 1) waktu pengambilan tes yang dilakukan 2) faktor usia, 3) gaya hidup satpam UPI, dan 4) kesiapan satpam itu sendiri. Satpam UPT K3 UPI tersebut telah cukup lama tidak menjaga kebugaran jasmaninya, artinya pola gerak yang biasa dilakukan oleh satpam cenderung pasif dan malas untuk berolahraga; hal ini ditunjukkan dengan banyaknya satpam UPI yang mengalami obesitas. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Satpam UPT K3 UPI memiliki tingkat kebugaran jasmani yang rendah sehingga cenderung kurang produktif dalam meningkatkan kinerja Satpam UPT K3 UPI.

Hasil pengujian kedua ini tidak sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kebugaran jasmani terhadap kinerja yakni penelitian yang dilakukan Hamidi & Khatib (2016) yang juga meneliti variabel kebugaran jasmani terhadap kinerja mahasiswa yang memberikan hasil bahwa dengan tingginya kebugaran jasmani yang dimiliki mahasiswa dapat meningkatnya kinerja.

3) Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kinerja satpam UPI dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kebugaran jasmani sebesar 12,6% dan sisanya dipengaruhi yaitu sebesar 87,4% di pengaruhi oleh faktor lain. Variabel kepemimpinan dan kebugaran jasmani mempunyai pengaruh terhadap kinerja Satpam UPT K3 UPI. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden dan hasil tes kebugaran yang dilakukan terhadap Satpam UPT K3 UPI di universitas pendidikan Indonesia. Namun demikian, dilihat dari fakta dilapangan dan hasil analisis peneliti menunjukkan bahwa satpam UPI Bandung mempunyai beban kerja yang berlebihan yang harus diselesaikan. Pimpinan perusahaan tidak memberikan instruksi yang cukup jelas kepada satpam untuk senantiasa menjaga kebugaran jasmani.

Dengan beban kerja yang berlebihan dan instruksi untuk menjaga kebugaran yang tidak cukup jelas, akan menimbulkan produktivitas kinerja pada Satpam UPT K3 UPI. Beban kerja yang berlebihan membuat Satpam UPT K3 UPI mudah menjadi marah terhadap hal-hal yang terjadi di tempat kerja. Idealnya, tuntutan dari pimpinan berupa pengamanan dan pelayanan ketertiban membuat Satpam UPT K3 UPI menjadi orang yang menyenangkan bagi semua civitas akademika; namun hal ini justru sebaliknya dimana tuntutan kerja tersebut menjadikan satpam UPI cepat sekali menjadi stres dan dapat berkembang menjadi konflik.

4. Simpulan

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan UPT K3 UPI Bandung relatif baik dan demokratis; dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini mampu meningkatkan kinerja satpam UPI Bandung.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kebugaran jasmani satpam UPT K3 UPI relatif rendah; hal ini disebabkan karena malasnya satpam UPI untuk senantiasa menjaga kebugaran serta tidak adanya instruksi atau program dari pimpinan untuk menjaga kebugaran satpam tersebut.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja satpam UPI dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kebugaran jasmani sebesar 12,6% dan 87,6% di pengaruhi oleh faktor lainnya.

Daftar Pustaka

- Bambang, Riyanto. (1999). Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. Edisi ke empat, BPFE ,Yogyakarta.
- Bonner, S.E. and P.L. Walker. (1994). The effects of instruction and experience on the acquisition of auditing knowledge. *The Accounting Review* 69 (January): 157-178.
- Glaister, A. J., & Purba, R. Magister Sains dan Doktor Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Tahun 2018. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 211-226.
- Hamidi, H., & Khatib, M. (2016). The interplay among emotional intelligence, classroom management, and language proficiency of Iranian EFL teachers. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 7(2), 49-58.
- Herlina, E., Syarifudin, D., & Kartika, R. (2019). The local knowledge transfer based on continuous improvement implementation at SMEs group. *Journal of Management Review*, 3(1), 277-282.
- Irawati, D. (2009). Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Melalui Sosialisasi Budaya Organisasi. *SEGMEN Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (2).
- Nawawi, A.K. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Gajah Mada, Universitas Press.
- Sitawati, R. (2016). Analisis Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengukuran Kinerja, Dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 23(40).
- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supratinigrum & Zulaikha. (2003). Pengaruh TQM terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan sebagai Variabel Moderating, IA 1, Kompartemen Akuntan Pendidik.
- Syarifudin, D. (2011). Analisis Kondisi Infrastruktur Desa Tertinggal dalam perspektif Penanggulangan Kemiskinan: Wilayah Studi Kabupaten Ciamis. *Jurnal Pemasaran dan Sumberdaya Manusia Januari*, 13, 67-91.