

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, ROTASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DEPARTEMEN QUALITY LABORATORIES PT ALCON BATAM**

Irfan Is Ad Hambali¹⁾, Dr. Nasruji, M.M²⁾

¹⁾Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Komp. Green Garden Blok C/16,
Kampung Seraya, Batam

email: yagamiirfan@gmail.com

²⁾Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Komp. Green Garden Blok C/16,
Kampung Seraya, Batam

email: nasrujisaifulhaq@yahoo.co.id

Abstract

This research aims to determine the effect of leadership, job rotation, and compensation on employee performance in the quality laboratories department of PT. Alcon Batam. This research used a quantitative method with data obtained from the results of distributing questionnaires and processing questionnaire data based on statistical procedures. Determination of the sample using the census method with a total sample of 40 respondents. In this study, the results of the regression equation $Y = 1.297 + 0.353X_1 + 0.505X_2 + 0.300X_3 + e$. The leadership variable has an influence on employee performance with a $t_{count} (4.585) > t_{table} (2.02809)$, the job rotation variable has an influence on employee performance with a $t_{count} (4.295) > t_{table} (2.02809)$, the compensation variable has an influence on employee performance with a $t_{count} \text{ value } (2.640) > t_{table} (2.02809)$, and leadership, job rotation, and compensation variables have a simultaneous effect on employee performance with the results of calculating $F_{count} (75.286) > F_{table} (2.87)$. While the value of R^2 is 0.863 or 86.3% which indicates that the independent variables (X_1, X_2, X_3) affect the independent variable (Y) by 86.3%, while the remaining 13.7% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Leadership, Job Rotation, Compensation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, rotasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada departemen quality laboratories PT. Alcon Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner dan olah data kuisioner berdasarkan prosedur statistic. Penentuan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel 40 responden. Pada penelitian ini, telah didapatkan hasil persamaan regresi $Y = 1.297 + 0.353X_1 + 0.505X_2 + 0.300X_3 + e$. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $(4.585) > ttabel (2.02809)$, variabel rotasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $(4.295) > ttabel (2.02809)$, variabel kompensasi memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2.640) > t_{tabel} (2.02809)$, dan variabel kepemimpinan, rotasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} (75.286) > F_{tabel} (2.87)$. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0.863 atau 86.3% yang menandakan bahwa variabel independen (X_1, X_2, X_3) mempengaruhi variabel independen (Y) sebesar 86.3%, sementara sisanya sebesar 13.7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

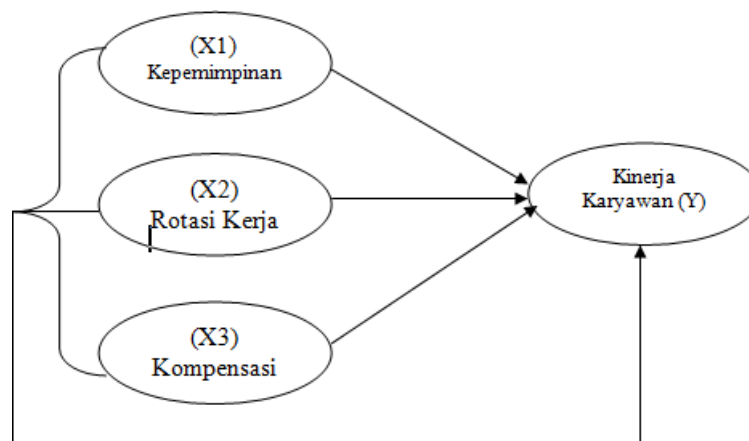
Setiap organisasi atau perusahaan selalu ingin meningkatkan kualitas produk untuk customer melalui kinerja yang efektif dan efisien. Semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia atau karyawan yang ada didalamnya. Karyawan merupakan aset yang perlu dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Karyawan mampu menghasilkan kreativitas serta inovasi yang akan membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah maka akan memperlambat perusahaan untuk mencapai tujuan.

Seorang pemimpin selalu menjadi contoh bagi anggota-anggotanya, pemimpin dapat menentukan suasana kerja dan aturan perusahaan. Jika pemimpin selalu datang rapat, maka setiap orang akan selalu menghadiri rapat. Jika pemimpin bersikap sopan maka tidak akan ada orang-orang yang bersikap kasar. Guna meningkatkan dan mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja, perusahaan akan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman, mudah beradaptasi dan menurunkan kemungkinan ketidak disiplin karyawan. Menurut Kaymaz (2010), rotasi kerja akan meningkatkan produktifitas pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, tidak jarang perusahaan menerapkan rotasi kerja untuk memaksimalkan kinerja dan mendorong agar karyawan tetap kreatif, rotasi kerja dilaksanakan dengan syarat tingkat kemampuan yang dimiliki sama. Apabila karyawan menerima kompensasi sesuai dengan harapannya, maka karyawan akan merasakan puas dan berusaha untuk melaksanakan kewajibannya dengan bekerja semaksimal mungkin. Sebaliknya seorang karyawan akan mengalami penurunan kinerja ketika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada bawahannya dalam mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui tentang konsep-konsep kepemimpinan berkaitan manajerial pengelolaan pengembangan pada Departemen Quality Laboratories PT. Alcon Batam.
2. Untuk mengetahui bagaimana Rotasi Kerja karyawan yang terjadi pada Departemen Quality Laboratories PT. Alcon Batam.
3. Dalam rangka mengetahui regulasi yang diterapkan pada Departemen Quality Laboratories PT. Alcon Batam terkait dengan kompensasi yang menuai kontroversi.
4. Kepemimpinan, Rotasi Kerja, dan Kompensasi memiliki makna dan potensi dalam pengembangan Departemen Quality Laboratories PT. Alcon Batam, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan pendalaman studi kasus yang terjadi di lapangan.

Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Teori

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Rotasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Variabel

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Para ahli teori sukarela (compliance induction theorist) cenderung memandang bahwa leadership ini merupakan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh yang mana dilakukan secara tidak langsung dan serta sebagai sarana dalam membentuk kelompok yang sesuai dengan keinginan pemimpin.

Rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan dan rutinitas yang berulang-ulang Robbins (2006:96). Biasanya karyawan akan mengalami pergeseran pekerjaan dalam organisasi tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji. Tujuan dari rotasi pekerjaan adalah memberikan variasi pekerjaan kepada karyawan dari satu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan lain. rotasi kerja adalah proses pemindahan seseorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi tanpa adanya perubahan jabatan, pangkat maupun kompensasi (Mathis L.Robert & John.H.Jackson, 2006:191).

Kompensasi adalah seluruh bentuk dari upah atau keuntungan untuk pegawai yang timbul dari pekerjaannya (Riduwan, 2014:378). Menurut Gary Dessler (2009:82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya ditegaskan Maryoto (2000:91) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dari hasil survey kuisioner yang diolah berdasarkan data statistic.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang yang merupakan karyawan Departemen *Quality Laboratories* PT. Alcon Batam dengan sampel sebanyak 40 orang yang ditentukan melalui metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Semua pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah bertujuan untuk menguji kebenaran dari pernyataan yang telah dibuat.

Uji validitas digunakan untuk menguji atau mengukur seberapa tepat instrumen pertanyaan mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran sebenarnya yang ingin diukur oleh peneliti (Mustofa, 2009:164). Uji regresi linier berganda digunakan untuk meramal suatu variabel dependen (Y) berdasarkan tiga variabel independen dalam

suatu persamaan linier. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu (Imam Ghazali 2011 : 97). Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa kategori, yaitu usia, jenis kelamin, pendapatan, dan lama bekerja responden dengan hasil uji sebagai berikut:

PENGUJIAN INSTRUMEN

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.774	0.3202	Valid
X1.2	0.695		
X1.3	0.694		
X1.4	0.547		
X1.5	0.631		
X1.6	0.789		
X1.7	0.687		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.623	0.3202	Valid
X2.2	0.709		
X2.3	0.765		
X2.4	0.747		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X3.1	0.810	0.3202	Valid
X3.2	0.798		
X3.3	0.761		
X3.4	0.729		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Keputusan Pembelian

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0.745	0.3202	Valid
Y2	0.737		
Y3	0.631		
Y4	0.650		
Y5	0.658		
Y6	0.753		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Dari 4 tabel uji validitas diatas, diperoleh hasil uji nilai korelasi seluruh poin pernyataan dari variabel citra merek, harga, kualitas produk, dan keputusan pembelian lebih besar dari nilai R_{tabel} 0,3202. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua poin pernyataan adalah valid dan telah sesuai dengan semua variabel.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 5. Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
Konstanta	1.297	1.326	
Kepemimpinan	0.353	0.077	0.436
Rotasi Kerja	0.505	0.118	0.368
Kompensasi	0.300	0.114	0.246

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Dari tabel regresi berganda diatas, dapat dihitung rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.297 + 0.353X_1 + 0.505X_2 + 0.300X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat disimpulkan seperti berikut :

1. Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu 1.297.
2. Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar 0.353 setiap satu satuan X1.
3. Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar 0.505 setiap satu satuan X2.
4. Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar 0.300 setiap satu satuan X3.

Tabel 6. Uji T

Variabel	T	Sig	t _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan	4.585	0.000	2.02809	Berpengaruh Parsial
Rotasi Kerja	4.295	0.000		Berpengaruh Parsial
Kompensasi	2.640	0.012		Berpengaruh Parsial

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan beberapa hal seperti berikut :

1. Variabel Kepemimpinan $t_{hitung} (4.585) > t_{tabel} (2.02809)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu jika dilihat dari nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.050 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₁ berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau hipotesis diterima.
2. Variabel Rotasi Kerja $t_{hitung} (4.295) > t_{tabel} (2.02809)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disamping itu nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0.050 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₂ berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau hipotesis diterima.
3. Variabel Kompensasi $t_{hitung} (2.640) > t_{tabel} (2.02809)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disamping itu nilai probabilitas 0.012 lebih kecil dari 0.050 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₃ berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau hipotesis diterima.

Tabel 7. Uji F

Variabel	F	Sig	F _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Rotasi Kerja Kompensasi	75.286	0.000	2.87	Berpengaruh Secara Simultan

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 75.286 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.87 dan nilai signifikannya sebesar 0.000 lebih rendah dari 0.050. Oleh karena pada perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan (X_1), Rotasi Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berikut adalah pembahasan dari keseluruhan hasil uji yang telah dilakukan :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh hasil hitung variabel X_1 dengan $t_{hitung} (4.585) > t_{tabel} (2.02809)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki pengaruh terhadap Y dan hipotesis pertama diterima. Hal ini menguatkan penelitian (I Komang Gede & Putu Saroyeni Piartini, 2018) yang melakukan penelitian dengan hasil t_{hitung} variabel kepemimpinan $(4.216) > t_{tabel} (1.671)$ yang berarti ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh hasil hitung variabel X_2 dengan $t_{hitung} (4.295) > t_{tabel} (2.02809)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki pengaruh terhadap Y dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menguatkan penelitian yang dilakukan (Sutrisna, Indra; Saepudin Zanju, Nandang; Pratidina, 2018) yang melakukan penelitian dengan hasil t_{hitung} variabel rotasi kerja $(4.693) > t_{tabel} (2.660)$ yang berarti ada pengaruh antara variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh hasil hitung variabel X_3 dengan $t_{hitung} (2.640) > t_{tabel} (2.02809)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 memiliki pengaruh terhadap Y dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini menguatkan penelitian yang dilakukan (Fauzi, 2017) Berdasarkan hasil ujinya menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.407 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.991. Artinya nilai $t_{hitung} (3.407) > t_{tabel} (1.991)$, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
4. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (75.286) > F_{tabel} (2.87)$ dengan nilai $sig. < 0.050$. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi dengan nilai $R Square (R^2)$ adalah 0.863. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Rotasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 86.3%, sedangkan sisanya 13.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, yang artinya hipotesis keempat (H_4) diterima.

Hal ini menguatkan penelitian (Indra Firdiansyah, 2021) yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (12.816) > F_{tabel} (2.783)$ dengan hasil bahwa variabel kepemimpinan, rotasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $t_{hitung} (4.585) > t_{tabel} (2.02809)$, maka hipotesis pertama diterima.
2. Hasil uji penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $t_{hitung} (4.295) > t_{tabel} (2.02809)$, maka hipotesis kedua diterima.
3. Hasil uji penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $t_{hitung} (2.640) > t_{tabel} (2.02809)$, maka hipotesis ketiga diterima.
4. Hasil uji penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Rotasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil $F_{hitung} (75.286) > F_{tabel} (2.87)$, maka hipotesis keempat diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memiliki saran sebagai berikut :

1. Masih diperlukan penelitian lebih lanjut yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini, mengingat sisanya 13.7% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Disarankan untuk sedikit merubah gaya memimpin, misalkan dengan gaya yang lebih fleksibel dan terbuka untuk ide-ide baru, serta tidak terlalu ketat, karena terlalu banyak ketegasan akan membuat orang-orang menjauh dan suatu hari atasan hanya akan mendapati bawahan berbicara menentang di belakang, dan itu sangat tidak baik.
3. Diadakan jadwal one on one dengan semua bawahan secara bergilir, guna mendengarkan feedback dari mereka terkait cara atasan memimpin dan sejauh mana kejenuhan bawahan dalam tugas yang sedang mereka emban, agar Rotasi Kerja dapat efektif terlaksana.

4. Diperlukan tinjauan lebih lanjut perihal kompensasi, agar lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi insentif maupun uang lemburan, agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya, selain itu dilihat juga pembagiannya apakah sudah teratur atau belum dan jumlah yang diberikan sudah tepat atau tidak.
5. Hasil penelitian hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih sebanyak-banyaknya diucapkan kepada dosen pembimbing, yaitu Bapak Dr. Nasruji, M.M. karena telah membantu dan membimbing penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Riki, S.T., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen, beserta seluruh dosen, prodi, dan staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam yang telah membantu selama masa penelitian. Tidak lupa juga untuk orang tua, keluarga, teman, dan pihak lain yang telah memberikan dukungan selama masa pengerjaan penelitian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembang ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Khaidir Ali, and Nasruji Nasruji. "KEPEMIMPINAN SERIKAT BURUH SEJAHTERA INDONESIA BATAM DALAM MENCIPTAKAN HARMONISASI INDUSTRI DI KOTA BATAM TAHUN 2015-2019." *HISTORIA: Journal of Historical Education Study Program* 6.1 (2021): 28-34.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. PT Indeks, Jakarta
- Fauzi, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro. *Jurna Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 37–45.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keenam. Semarang. Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Martinis Yamin Dan Maisah, 2010. *Kepemimpinan Dan Manajemen Masa Depan*. Bogor; IPB Press

- Nasruji, N. (2017). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (Studi Kasus SMK Islamic Center Nahdlatul Wathan Batam). *HISTORIA: Journal of Historical Education Study Program*, 2(1).
- Robbin, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi 12, Salemba Empat : Jakarta
- Suryo, Riduan. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderasi (studi kasus pada CV. Sukses Sejati computama). Skripsi. UNY
- Sutrisna, Indra; Saepudin Zanju, Nandang; Pratidina, G. (2018). PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STRUKTURAL DI RSUD CIAWI. *Jurnal Governansi*, 4 (April), 11–20.
- Akbar, Khaidir Ali, and Nasruji Nasruji. "KEPEMIMPINAN SERIKAT BURUH SEJAHTERAINDONESIA BATAM DALAM MENCIPTAKAN HARMONISASI INDUSTRI DI KOTA BATAM TAHUN 2015-2019." *HISTORIA: Journal of Historical Education Study Program* 6.1 (2021): 28-34.