

STRATEGI PENGENDALIAN KINERJA UNTUK OPTIMALISASI KEBERHASILAN ORGANISASI

Manis Fadlila¹, Iva Khoiril Mala², Sutantri³

Universitas Islam Tribakti, Indonesia

Author Corresponding:

Manis Fadlila

Abstract

Every organization needs good coordination and functions in the maximum way. In this way, accompanying the body and accompanying the parts within the body can collaborate in carrying out their duties and professions, resulting in a harmonious and energetic bond in achieving common goals quickly, precisely, effectively and efficiently. KORNIIJA is an acronym for coordination, communication and ability which is the author's suggestion to make it one of the keys to an organization's success. The review was carried out by researching the bibliography, and the data used was inferior information. The results of the analysis describe the implementation of KORNIIJA as a strategy to achieve the body's goals in the maximum way. Maximum ability is successful if employees are placed in professions that match their learning and skills. To optimize results, it is necessary to synergize energy resources and functions with effective and efficient coordination and communication. In this way, it can be said that coordination and communication are closely related to the ability of employees to carry out each activity to achieve the company's goals.

Keywords: Organization, coordination, communication, performance, management

Abstrak

Setiap organisasi membutuhkan koordinasi yang terangkai bagus serta berperan dengan cara maksimum. Dengan begitu, dampingi badan serta dampingi bagian di dalam badan bisa berkolaborasi melaksanakan kewajiban serta profesinya, alhasil terwujud ikatan yang serasi serta energik dalam bagan menggapai tujuan bersama dengan cara kilat, pas, berdaya guna serta efisien. KORNIIJA merupakan akronim dari koordinasi, komunikasi serta kemampuan yang ialah usulan dari pengarang buat menjadikannya selaku salah satu kunci kesuksesan sesuatu badan. Ulasan dicoba dengan riset daftar pustaka, serta data-informasi yang dipakai ialah informasi inferior. Hasil analisis melukiskan penyelenggaraan KORNIIJA selaku strategi menggapai tujuan badan dengan cara maksimal. Kemampuan maksimal berhasil bila karyawan ditempatkan pada profesi yang cocok dengan pembelajaran serta keterampilannya. Buat mengoptimalkan hasilnya, butuh mensinergiskan pangkal energi serta guna dengan koordinasi serta komunikasi yang berdaya guna serta efisien. Dengan begitu bisa dibilang kalau koordinasi serta komunikasi akrab kaitannya dengan kemampuan para karyawan dalam melaksanakan tiap kegiatannya buat menggapai tujuan badan.

Kata Kunci: Organisasi, koordinasi, komunikasi, kinerja, manajemen

PENDAHULUAN

Terdapat sebagian alibi kenapa sistem pengaturan manajemen jadi amat berarti untuk sesuatu pegawai sebab buat formulasi serta pengimplementasian strategi. Sistem pengaturan manajemen amat berarti buat kelebihan bersaing serta kelebihan kemampuan untuk pegawai, dengan sendirinya dijadikan selaku perlengkapan buat mempermudah pegawai dalam memakai seluruh sumberdaya bagus yang bertabiat jelas ataupun tidak jelas buat bersaing. Oleh sebab itu seluruh pegawai berupaya supaya arah kemampuan serta strategi bidang usaha bisa

digambarkan dalam sistem pengaturan manajemen yang ialah guna kritis dalam badan. Tujuan waktu pendek tiap industri merupakan menggapai kadar keuntungan yang melegakan, sebaliknya tujuan waktu jauh lebih membidik pada keeksistenan industri itu sendiri. Buat menggapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan hingga industri wajib mempunyai sesuatu sistem pengaturan manajemen yang bagus (Mahdini, 2019). Perihal ini dicoba oleh industri buat memudahkan industri melaksanakan evaluasi kemampuan para karyawannya. Sebab dengan evaluasi kemampuan industri bisa mengenali keadaan apa saja yang wajib lebih dicermati industri hal para karyawannya sebab karyawan ialah akhir cengkal suatu industri yang peranannya amat berarti buat pendapatan tujuan industri.

Di sisi itu dengan evaluasi kemampuan bisa menyadarkan serta memastikan karyawan hal berartinya aksi koreksi atas pekerjaan-pekerjaan yang sudah dicoba. Sebab tidak sedikit karyawan yang mempunyai tujuan yang berlainan dengan tujuan industri. Efektifitas kemampuan suatu bagian ialah bayangan dari efektifitas kemampuan administrator yang memimpinnya. Semacam perihalnya para pegawai, para administrator juga pasti saja ditaksir kinerjanya. Evaluasi kemampuan para administrator dari setiap bagian ini dicoba oleh administrator pusat yang bekerja dikantor pusat. Tiap administrator bagian wajib memberi tahu aktivitas operasional bagian yang dibimbingnya itu pada administrator pusat. Administrator pusat ini bekerja selaku controller (otak). Bila seseorang administrator bagian ataupun bagian bidang usaha melaksanakan pengaturan manajemen kepada para karyawan dalam divisinya, hingga seseorang administrator pusat melaksanakan pengaturan manajemen pada semua bagian yang terdapat dalam suatu industri itu. Pengaturan manajemen ini amat berarti dicoba buat menghasilkan keserasian dampingi bagian dalam industri yang dipandu oleh para administrator yang berlainan.

Industri yang didalamnya ada pengaturan manajemen yang bagus hendak lebih gampang menggapai tujuan bagus tujuan waktu pendek atau waktu jauh dibanding dengan industri yang tidak mempunyai pengaturan manajemen yang mencukupi. Sebab pengaturan manajemen ialah perihal yang amat berarti, umumnya pengaturan manajemen ini dicoba dengan suatu sistem supaya penerapannya bisa berjalan. Sistem pengaturan manajemen (SPM) ialah sesuatu perihal yang amat berarti dalam pengaturan resmi serta sistem korban balik ataupun Feedback yang dimaksudkan buat memantau sesuatu hasil badan serta mengkoreksi penyimpangan standart dari kemampuan yang diresmikan lebih dahulu. Pengaturan manajemen sudah jadi salah satu zona berarti dalam riset sikap badan, yang searah dengan perkembangan titik berat ekonomi, hawa pabrik yang tidak tentu, darurat ekonomi, serta kondisi area eksternal yang lain semacam pelanggan, tingkatan kompetisi, pasar, agen, agen, dan tindakan warga serta rezim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai riset daftar pustaka, serta data-data diperoleh dari informasi inferior. Informasi inferior ialah informasi yang didapat dari pihak lain, dalam riset ini didapat dari riset daftar pustaka dan kesusastaan yang relevan dengan riset (Mulyana, 2011: 68), Riset daftar pustaka bisa dimaksud selaku sesuatu tahap buat mendapatkan data dari riset terdahulu yang wajib digarap, tanpa memperdulikan apakah suatu riset memakai informasi pokok ataupun informasi inferior, apakah riset itu memakai riset alun-alun.

Bersumber pada sumbernya, riset daftar pustaka dibedakan jadi 2 bagian, ialah: daftar pustaka abstrak serta daftar pustaka. riset. Daftar pustaka abstrak mencakup konsep-konsep ataupun teori-teori yang terdapat pada buku-buku serta postingan yang ditulis oleh para pakar yang dalam penyampaianya amat didetetapkan oleh gagasan ataupun pengalaman para pakar itu (Pusat Pengembangan Materi Ajar-UM, 2012: 2). Riset ini memakai riset daftar pustaka

abstrak, supaya lebih mempermudah dalam merangkum serta mengkategorikan filosofi, cocok dengan keinginan pada dikala hendak membuat kerangka abstrak. Oleh sebab itu riset daftar pustaka mencakup cara biasa. semacam: mengidentifikasi filosofi dengan cara analitis, temuan pustaka, serta analisa akta yang muat data yang berhubungan dengan poin penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan kinerja berfungsi sebagai landasan untuk meningkatkan keluaran, efisiensi, dan efektivitas berbagai proses baik dalam ranah individu maupun organisasi. Baik itu menyempurnakan kinerja seorang atlet atau mengoptimalkan operasi perusahaan komersial, upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tujuan yang tersebar luas di berbagai bidang. Di Penjaga Pantai Amerika Serikat, upaya peningkatan kinerja dikodifikasikan dalam Panduan Peningkatan Kinerja (PIG). Sumber daya yang komprehensif ini menggambarkan spektrum proses dan alat yang bertujuan untuk memperkuat manajemen kinerja baik pada eselon individu maupun organisasi.

Di tingkat organisasi, peningkatan kinerja lebih dari sekedar peningkatan efisiensi, dan merupakan perwujudan pendekatan holistik terhadap perubahan organisasi. Para manajer dan badan pengatur memelopori inisiatif untuk menilai tingkat kinerja saat ini, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan menerapkan intervensi strategis untuk mendorong keluaran dan efisiensi yang lebih tinggi. Komponen utama perbaikan organisasi mencakup penilaian kepuasan pelanggan, menyempurnakan perilaku organisasi, dan meningkatkan infrastruktur agar selaras dengan tujuan menyeluruh.

Tujuan menyeluruh dari perbaikan organisasi mencakup peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kemandirian. Meskipun efektivitas berkisar pada penyampaian barang dan jasa secara efisien, efisiensi berkaitan dengan optimalisasi pemanfaatan sumber daya. Efikasi, di sisi lain, berfokus pada penetapan dan pencapaian tujuan organisasi. Upaya perbaikan dapat terwujud di berbagai tingkatan, mulai dari pelaku individu hingga seluruh unit organisasi.

Di bidang bisnis, peningkatan kinerja tidak hanya mencakup efisiensi operasional, tetapi juga mencakup kinerja manusia dalam penjualan, operasional, dan keterlibatan karyawan. Memanfaatkan penghargaan psikologis, seperti motivasi dan pengakuan intrinsik, berfungsi sebagai strategi ampuh untuk menstimulasi kinerja dan menyelaraskan karyawan dengan tujuan organisasi. Dengan menggabungkan penghargaan tunai dan non-tunai ke dalam inisiatif peningkatan kinerja, organisasi dapat menumbuhkan budaya pencapaian dan keterlibatan.

Namun, penting untuk menyadari bahwa imbalan berupa uang tidak selalu memberikan hasil yang diinginkan, terutama dalam peran yang membutuhkan kreativitas dan otonomi. Dalam beberapa kasus, struktur insentif yang kaku dapat melemahkan semangat kerja dan menghambat kinerja. Oleh karena itu, pendekatan yang berbeda terhadap peningkatan kinerja, yang mempertimbangkan motivasi individu dan dinamika organisasi, sangat penting untuk keberhasilan yang berkelanjutan.

Jika kinerja karyawan berada di bawah harapan, organisasi dapat menerapkan rencana peningkatan kinerja (PIP) untuk memfasilitasi perbaikan. Intervensi terstruktur ini menguraikan harapan-harapan, menggambarkan area-area yang perlu diperbaiki, dan mengartikulasikan konsekuensi-konsekuensi dari ketidakpatuhan. Dengan membina komunikasi terbuka dan kolaborasi antara manajer dan karyawan, PIP berfungsi sebagai peta jalan untuk mendorong peningkatan kinerja sekaligus menumbuhkan budaya akuntabilitas dan dukungan.

Peningkatan kinerja bergantung pada tujuan dan sasaran yang konkrit dan terukur. Baik itu meningkatkan efisiensi proses, menyempurnakan hasil, atau mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, tujuannya adalah menjembatani kesenjangan antara kinerja saat ini dan batas kinerja teoritis. Strategi perbaikan meliputi penyempurnaan kebutuhan masukan, penyederhanaan keluaran, optimalisasi keluaran, dan evaluasi hasil.

Modifikasi perilaku berfungsi sebagai kunci untuk peningkatan kinerja, dengan mengambil wawasan dari hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Dengan memupuk penghargaan dan pemenuhan sosial melalui program terstruktur dan inisiatif pengakuan, organisasi dapat memanfaatkan motivasi bawaan manusia untuk mendorong peningkatan kinerja. Kerangka kerja holistik Maslow menggarisbawahi interaksi antara faktor perilaku, kognitif, dan emosional, sehingga menawarkan pendekatan berbeda terhadap peningkatan kinerja.

Pada sebuah organisasi maupun perusahaan, manajemen sumber daya manusia (SDM) punya peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu, harus dirumuskan strategi inovatif yang tepat agar optimalisasi kinerja organisasi dapat terwujud. Karena organisasi adalah kumpulan manusia yang selalu berkembang, maka strategi manajemen dan pengelolaannya juga harus terus berkembang.

Pengalaman adalah guru terbaik, oleh sebab itu inovasi harus mampu meningkatkan peningkatan pengalaman karyawan dalam bekerja. Peningkatan pengalaman dapat dilakukan melalui cara berikut:

1. Memberikan pelatihan, coaching, atau knowledge sharing
2. Melibatkan karyawan dalam berbagai macam tugas
3. Melakukan rotasi atau perputaran karyawan

Inovasi yang dilakukan harus dapat mendukung perubahan budaya organisasi menjadi lebih mudah beradaptasi dalam merespon perubahan lingkungan bisnis. Di sisi lain, budaya organisasi yang adaptif dan responsif juga akan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi di seluruh lapisan organisasi. Lingkungan yang memacu kolaborasi dan kreativitas di antara karyawan, dapat diwujudkan melalui inovasi manajemen SDM. Kolaborasi dan kreativitas tersebut akan membantu meningkatkan produktivitas perusahaan, serta menghasilkan ide-ide baru yang memberikan manfaat besar bagi organisasi.

Organisasi yang berhasil melakukan inovasi dalam manajemen SDM akan mendapat keunggulan kompetitif berupa tim karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi. Hal ini akan menjadi pilar pertumbuhan dan menambah daya saing organisasi di pasar yang penuh dengan persaingan.

Perkembangan teknologi dan internet yang semakin pesat, dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi. Melalui penggunaan platform digital, organisasi dapat mengelola data karyawan, evaluasi kinerja, dan perencanaan pengembangan karir dengan lebih efektif. Beberapa jenis teknologi dan sistem informasi yang dapat membantu penerapan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Sistem manajemen SDM berbasis cloud dan artificial intelligence
2. Platform e-learning untuk pelatihan karyawan
3. Perekrutan karyawan berbasis data digital
4. Evaluasi kinerja berbasis digital

Salah satu aspek penting dari inovasi dalam manajemen SDM adalah terciptanya keseimbangan kerja-hidup melalui kebijakan fleksibilitas. Organisasi harus memahami

kebutuhan karyawan untuk mendapatkan fleksibilitas terkait jam kerja atau kesempatan untuk bisa bekerja secara remote. Tidak harus setiap hari, namun perlu adanya kebijakan hari-hari tertentu yang memungkinkan karyawan untuk work from home. Penerapan hal ini diharapkan bisa meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan, kepada tingkat yang diinginkan organisasi. Karena itulah inovasi dalam membentuk kebijakan yang mendukung keseimbangan ini menjadi modal berharga dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Pentingnya key performance indicators (KPI) yang relevan tidak bisa diabaikan dalam strategi inovatif manajemen SDM. Tanpa adanya KPI yang terukur, maka target-target perusahaan akan sulit tercapai, karena tidak adanya standar untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia. Karena itulah perusahaan perlu memiliki key performance indicator yang melingkupi seluruh level SDM dan sesuai dengan visi, misi serta tujuan bisnis. Dengan menentukan dan mengukur KPI yang tepat, perusahaan dapat secara efektif menilai kinerja karyawan dan menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia secara dinamis. Beberapa contoh key performance indicator (KPI) yang relevan digunakan dalam berbagai perusahaan adalah seperti di bawah ini.

1. **Tingkat Kehadiran Karyawan**
KPI ini akan memberikan wawasan tentang jumlah tenaga kerja dan produktivitas kinerja yang terpengaruh oleh ketidakhadiran seperti sakit atau cuti tak terduga. Pengukurannya adalah dengan membagi total hari kerja yang hilang dengan jumlah hari kerja yang tersedia dalam perusahaan.
2. **Efektivitas Pelatihan**
Pelatihan yang diikuti oleh karyawan, tentu harus dapat terukur tingkat efektivitas dan keberhasilannya. KPI ini akan membantu perusahaan menilai seberapa efektif pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru. Biasanya dinilai melalui survei setelah pelatihan.
3. **Tingkat Turnover untuk Karyawan Berkinerja Tinggi**
Keluarnya karyawan-karyawan berkinerja tinggi dari perusahaan, tentu harus dievaluasi secara mendalam. Karena hal tersebut dapat menurunkan kinerja dalam level tertentu. KPI ini berupaya menunjukkan keberhasilan upaya mempertahankan dan membantu dalam perencanaan penggantian talenta dengan kualifikasi setara. Rumusnya adalah dengan membagi jumlah karyawan berkinerja tinggi yang keluar dalam satu tahun terakhir dengan total karyawan berkinerja tinggi yang diidentifikasi perusahaan.
4. **Persentase Calon Pekerja yang Memenuhi Kriteria Pekerjaan**
KPI ini digunakan untuk mengevaluasi efektivitas rekrutmen dalam menarik kandidat berkualitas.
5. **Kinerja Karyawan Baru**
KPI ini dipakai sebagai perbandingan kinerja karyawan baru dengan rekan-rekan mereka. Evaluasi umumnya dilakukan melalui analisa laporan kinerja.
6. **Persentase Promosi Rekrutan Internal vs Eksternal**
Ketika perusahaan membutuhkan SDM level tertentu, manakah yang lebih efektif antara melakukan promosi karyawan internal, atau merekrut karyawan baru untuk level tersebut? Hal itulah yang akan diukur oleh KPI ini, yaitu seberapa banyak promosi berasal dari internal perusahaan dibandingkan dengan perekrutan eksternal. KPI ini akan sangat berguna dalam perencanaan suksesi organisasi.

Kolaborasi ialah regu kegiatan yang efisien sanggup bertugas dengan cara kolaboratif buat menggapai tujuan bersama. Ketergantungan regu kegiatan dalam badan amat berarti sebab kerja sama yang efisien membolehkan badan regu bertugas bersama buat menggapai tujuan bersama. Komunikasi yang bagus menguatkan ketergantungan regu kegiatan dengan

menyediakan alterasi ilham, korban balik, serta jalan keluar permasalahan bersama. Tiap badan regu mempunyai kedudukan serta tanggung jawab yang nyata dalam menggapai tujuan regu, yang pengaruhi ketergantungan regu kegiatan dengan cara totalitas. Keyakinan di antara badan regu membolehkan kerja sama yang lebih bagus serta menanggulangi bentrokan dengan metode yang konstruktif. Penjataan wawasan di dalam regu menguatkan ketergantungan regu kegiatan dengan silih berlatih serta berkembang bersama. Sinergi yang diperoleh oleh regu kegiatan yang keras membolehkan hasil kegiatan bersama yang lebih besar dari kombinasi partisipasi orang. Dorongan serta sokongan dampingi badan regu pula memainkan kedudukan berarti dalam menggapai hasil yang lebih bagus. Dengan ketergantungan regu kegiatan yang positif, badan regu silih mensupport, membangkitkan antusias, serta mendesak satu serupa lain buat menggapai kesuksesan bersama.

Gairah dalam kondisi regu kegiatan merujuk pada interaksi serta pergantian yang terjalin di antara badan regu dalam melaksanakan kewajiban serta menggapai tujuan bersama. Gairah regu melingkupi bermacam aspek, semacam komunikasi, kepemimpinan, kedudukan orang, bentrokan, keyakinan, serta kerjasama antaranggota. Dengan cara biasa, gairah regu memantulkan gimana badan regu berhubungan satu serupa lain, gimana mereka menyesuaikan diri kepada pergantian, serta gimana tenaga serta reaksi penuh emosi terjalin dalam regu. Gairah regu bisa berganti bersamaan durasi serta dipengaruhi oleh bermacam aspek, tercantum karakter orang, bentuk badan, tujuan regu, serta area kegiatan.

Sedangkan itu, kerja sama merujuk pada kerjasama aktif antara badan regu buat menggapai tujuan bersama. Ini mengaitkan memberi data, ilham, serta pangkal energi, dan bertugas bersama dalam membongkar permasalahan, membuat ketetapan, serta menuntaskan kewajiban. Kerja sama dalam regu mengaitkan uraian, silih ketergantungan, serta sinergi di antara badan regu.

Dalam kerja sama yang efisien, badan regu berkontribusi dengan kemampuan serta wawasan tiap-tiap, mencermati serta menghormati perspektif orang lain, serta bertugas dengan cara bersama-sama buat menggapai hasil yang maksimal. Kerja sama pula mengaitkan terdapatnya komunikasi terbuka serta tembus pandang, keahlian buat menanggulangi perbandingan opini, serta antusias buat menggapai perjanjian serta kesuksesan bersama. Jadi, gairah serta kerja sama dalam kondisi regu kegiatan silih terpaut serta silih pengaruhi. Gairah regu menghasilkan kondisi di mana kerja sama bisa terjalin, sedangkan kerja sama yang efisien pula bisa mempengaruhi gairah regu dengan menghasilkan area kegiatan yang positif, inovatif, serta produktif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Guna koordinasi berarti maksudnya dalam manajemen dalam bagan menggabungkan seluruh aktivitas yang dicoba oleh tiap bagian di dalam badan. Dengan koordinasi yang efisien dampingi bagian ataupun dasar serta lini yang terdapat di dalam suatu badan, hingga komunikasi serta kemampuan hendak tercipta buat tiap aktivitas yang dijalani oleh tiap-tiap dasar badan, serta pada kesimpulannya bisa dicoba dengan cara efisien.

Perihal ini membuktikan terdapatnya ikatan yang akrab antara koordinasi dengan komunikasi serta kemampuan di tiap-tiap dasar badan. Kajian atas koordinasi, komunikasi serta kemampuan haruslah jadi sesuatu perihal yang bisa diteruskan lewat suatu riset objektif. Mengetahui ini cuma hingga artikel, pastinya pengarang membutuhkan penyempurnaan dari bermacam pihak. Impian lebih lanjut kalau pengembangan kasus yang berpusat pada

kornijaakan bawa pada rancangan berorganisasi yang betul dengan menghasilkan sesuatu pemograman, pengorganisasian, pengoordinasian, penerapan serta pengawasan kepada logistik, pengembangan, pemberian menanggapi pelayanan, pengintegrasian, perawatan serta pembelahan daya kegiatan dalam bagan mencapai tujuan badan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, D., Suseno, B. D., & Basrowi, B. (2024). Manajemen Sumber Daya Perusahaan: Strategi Optimalisasi Kinerja Melalui Enterprise Resources Planning.
- Hartini, H., SE, M., & Acai Sudirman, S. E. (2021). MSDM (Digitalisasi Human Resources). Media Sains Indonesia.
- Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2).
- Mahdini, R. I. (2019). Pengaruh penerapan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada pt. kereta api sumatera utara skripsi.
- Mustamin, M. (2023). Manajemen Talenta dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN): Mengoptimalkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *JURNAL SIPATOKKONG BPSDM SULSEL*, 4(2), 165-175.
- Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi kinerja bidang sosial budaya dan pemerintahan dalam perencanaan pembangunan (Studi di kantor badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Minahasa). *Governance*, 2(1).
- S. Ramachandran, & Sharma, Deepa. (2019). Analysis Of Challenges Facing Human Resources Management In Current Scenario. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(6s2), 159-161.
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 129-142.