

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Prodia Health Care di Bintaro Tangerang Selatan

The Influence of Leadership Style on Employee Performance Prodia Health Care in Bintaro, South Tangerang

Desy Mulat¹⁾, Jefri Tangkas Budiarto²⁾, Marleen Tasidjawa³⁾

Universitas Pamulang, Indonesia email : ¹⁾desy9910000918@gmail.com ;
²⁾jefrisitompul@gmail.com ; ³⁾marleentasidjawa.mt@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja Pegawai (Y) Prodia Health Care di Bintaro Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Prodia Health Care di Bintaro yang berjumlah 24 orang, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linier sederhana, uji korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan taraf sig < 0,05. Uji regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 39,581 + 0,319X$, sedangkan nilai koefisien korelasi menunjukkan 0,417 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan variabel gaya (X) memiliki tingkat kekuatan hubungan sedang terhadap kinerja karyawan (Y). Dan Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,174, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 17,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 82,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil t hitung 2,150 > t tabel 1,7171, dengan nilai sig 0,043 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to determine the influence of leadership style(X) on the performance of Employees (Y) of Prodia Health Care in Bintaro, South Tangerang. The research method used in this research is descriptive quantitative. The population in this study is all employees of Prodia Health Care in Bintaro which amounts to 24 people, the data collection technique used is a questionnaire method with saturated sample techniques. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, simple linear regression tests, correlation tests, determination coefficient tests, and hypothesis tests. The data analysis used in this study used a simple linear regression analysis with a sig level of < 0.05. A simple linear regression test showed the equation $Y = 39.581 + 0.319X$, while the correlation coefficient value showed 0.417 it can be concluded that the leadership style variable (X) has a moderate level of relationship strength to employee performance (Y). And the Determination Coefficient Test obtained a coefficient of determination (R-Square) value of 0.174, it can be concluded that leadership style has an influence contribution of 17.4% to employee performance and the remaining 82.6% is influenced by other factors that are not examined. Based on the hypothetical test obtained the results of t calculate 2,150 > t table 1.7171, with a sig value of 0.043 < 0.05 indicates that leadership style variables significantly affect employee performance.

Keywords : Leadership Style and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam kelangsungan dan penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Kualitas sumber daya manusia menentukan keberhasilan sebuah organisasi tersebut, karena manusia adalah sebagai perencana, pengubah dan pengendali sumber daya yang lain. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Berjalannya kegiatan perusahaan/organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya, sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Emerson Edison dkk, 2016:87). Semenjak berdiri di tahun 2007 sampai dengan penelitian ini dilakukan (th 2019) telah terjadi 6 kali pergantian Branch Manager atau Kepala Cabang, bahkan ada Kepala Cabang yang memimpin hanya dalam waktu 1 tahun yaitu pada th 2018. Pada tahun tersebut pencapaian target omset cabang Prodia Health Care mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Prodia, melalui program Prodia EOS (*Employee Opinion Survey*) tentang gaya kepemimpinan pada tahun 2018 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil *Employee Opinion Survey*

No	Pernyataan	Skor
1	Pemimpin (termasuk atasan) sebagai inspirator dan motivator	2,8
2	Keterbukaan	2,9
3	Helicopter Quality	2,9
4	Bersikap Positif dan Menjaga Keseimbangan	3
5	Konsisten dan Taat Azas (Committed)	3.1
6	Berorientasi pada Keberhasilan dan Produktivitas	2,8
7	Haus akan informasi baru dan menyesuaikan dengan perusbahan	3
8	Berorientasi pada kepuasan, kemajuan dan peningkatan karir setiap anggota Prodia	3
9	Semangat Spirit of Prodia dan Sikap mental sesuai nilai - nilai Prodia	2,9

Sumber : Prodia Health Care di Bintaro (Mei 2019)

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Hasibuan (2018:1), manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:11), suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan Efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Emron Edion, dkk (2017: 91), adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja menurut Emron Edison, dkk (2017: 188), adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017:28), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

1. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat.
2. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
3. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaan.
4. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan.
5. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.
6. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
7. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian.
8. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.

Menurut Emron Edison, dkk (2017:193), indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan
2. Kualitas
Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan pelanggan.
3. Taat Azas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.
4. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan bagian lain di lingkup internal perusahaan atau organisasi.

Kerangka Berfikir

Keberhasilan sebuah organisasi membutuhkan peran serta pemimpin yang bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan masalah yang terjadi, dan bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat mengerjakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi

Disamping pengaruh gaya kepemimpinan, peran serta karyawan sangat penting untuk meraih hasil kinerja yang bagus. Kesadaran, moral dan tanggung jawab karyawan yang di sinergikan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016: 64). Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ; Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Prodia Health Care Prodia di Bintaro

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kemudian di olah dengan statistik, selanjutnya di tafsirkan, dianalisis dan di deskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian.

1. Tempat Penelitian
2. Penulis dalam melakukan penelitian ini bertempat di Prodia Health Care dengan alamat Ruko Kebayoran Arcade 2 no.33-36 Kelurahan Pondok Aren Kecamatan Pondok Jaya, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, yang merupakan laboratorium Klinik di bawah PT. Prodia Widyahusada, Tbk
3. **Jadwal Penelitian**
Penelitian dilaksanakan di Prodia Health Care selama 3 bulan, dari bulan November 2019 sampai dengan Januari 2020. Penelitian ini bertahap diawali dengan penyusunan proposal, pengajuan surat izin, proses survei, pembuatan instrumen, pengolahan data dan penyusunan skripsi.

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan pengaruhnya terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau semua populasi, penulis menggunakan kuesioner dari populasinya adalah seluruh pegawai Prodia Health Care Bintaro yang berjumlah 24 orang. Karena jumlah anggota populasinya 24 orang, maka teknik penentuan sampel penulis menggunakan teknik Sampling Jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2017:126).

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:199), analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan kuesioner dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Menguji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
2. Analisa Regresi Linear Sederhana
Teknik analisa ini dilakukan apabila hubungan kedua variabel yaitu variabel (x) dependen dan variabel (y) independen berupa hubungan kausal atau fungsional. Untuk menentukan kedua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak, maka harus didasarkan pada teori dan konsep tentang dua variabel tersebut.
Persamaan umum regresi linier sederhana adalah : $Y = a + bx$
3. Analisa Koefisien Korelasi
Yaitu suatu analisa yang digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan/ korelasi antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini variabel x adalah gaya kepemimpinan sedangkan variabel y adalah kinerja karyawan Prodia Health Care Bintaro
4. Analisa Koefisien Determinasi
Metode ini digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi dari variabel x terhadap naik turunnya variabel y dengan rumus : $KD = r^2 \times 100\%$
5. Analisis Uji Hipotesis (Uji t)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi menggunakan rumus koefisien determinasi dari variabel gaya kepemimpinan menghasilkan R^2 0,174 atau dengan kata lain 17,4%. Berdasarkan perhitungan uji regresi diperoleh hasil $Y = 39,581 + 0,319X$ yang menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 39,581. Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,319 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,319 satuan.

Hal ini berarti gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebesar 17,4%. Berdasarkan hasil pengujian rumus diatas maka t hitung $>$ t tabel yaitu $2,150 > 1,7171$ berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak artinya gaya kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Gaya kepemimpinan menurut Emron Edion, dkk (2017: 91), bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bulan November 2019 sampai dengan bulan Januari 2020, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan pada Prodia Helth Care Bintaro, Hasil distribusi jawaban responden yang berjumlah 24 orang dengan 14 pernyataan, dapat diketahui nilai rata-rata skor keseluruhan indikator jawaban responden sebesar 4.02 dengan rentang skala 3,40 – 4,19 yang masuk dalam kriteria baik.
2. Kinerja Karyawan pada Prodia Helth Care Bintaro, Hasil disitribusi jawaban responden yang berjumlah 24 orang dengan 14 pernyataan, dapat diketahui nilai rata-rata skor keseluruhan indikator jawaban responden sebesar 3.95 dengan rentang skala 3,40 – 4,19 yang masuk dalam kriteria baik.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesa di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.150 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1.7171 hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Prodia Helth Care Bintaro.

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini pada indikator kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3.75 dibanding indikator lainnya yang terdapat dalam variabel ini yaitu pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan. Oleh karena itu, disarankan pemimpin perusahaan dapat lebih menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan kepada pegawainya saat mendelegasikan tugas dan wewenang agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai.
2. Kinerja karyawan Prodia Helth Care Bintaro, dilihat dari variabel ini, waktu penyelesaian memiliki nilai rata-rata terendah dengan indikator selalu datang tepat waktu ke tempat kerja dengan nilai 3,08 sehingga dapat dikatakan masih ada karyawan yang kurang memiliki komitmen tersebut, bisa dilihat dari hasil kuesioner yang peneliti lakukan, dengan ini perusahaan disarankan memberikan pengarahan terhadap seluruh pegawai agar terbentuk kesadaran untuk selalu datang tepat waktu ke tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai .

DAFTAR PUSTAKA

- Aden Prawiro Sudarso. "Analisa pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada yayasan pendidikan Mulia Buana". Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, vol 1, No.1 Universitas Pamulang, 2017.
- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.
- Anggranei, F. N. (2020). REALITAS KOMPETENSI GURU PASCA SERTIFIKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340.

- Anwar Prabu Mangkunegara. *“Evaluasi Kinerja SDM”*. Refika Aditama, Bandung, 2017.
- Badeni. *“Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi”*. Alfabeta, Bandung, 2013.
- CHR. Jimmy L Gaol. *“A-Z Human Capital Manajemen sumber Daya Manusia”*. Grasindo, Jakarta, 2014.
- Eddy Herjanto. *“Manajemen Operasi”*. Grasindo, Jakarta, 2018.
- Edy Sutrisno. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Kencana, Jakarta, 2012.
- Emerson Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Feb Amni Hayati. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Tutor. Study kasus pada Tutor PKBM Wilayah Tangerang Selatan”*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, vol 1, No.1 Universitas Pamulang, 2017.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- I Made Laut Mertha Jaya. *“Pengolahan Data Kesehatan dengan SPSS”*. Thema Publishing, Yogyakarta, 2018.
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction.
- Malayu S.P Hasibuan. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bumi Aksara, Jakarta, 2018.
- Mardiana dan Ira Gustira Rahayu. *“Bahan Ajar Teknologi Laboratorium Medis (TLM) Pengantar Laboratorium Medik”*. PPSDM, Jakarta, 2017.
- Mukrodi, M. (2019). Membangun Motivasi Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431-440.
- Mukrodi, M., & Wahyudi, M. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN PEGAWAI DI KANTOR-KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SE PROPINSI BANTEN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Murray Ainsworth, Neville Smith, & Anne Millership. *“Panduan Praktis untuk Memahami dan Meningkatkan Performa Tim”*. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta, 2007.
- Rivai Veithzal, dkk. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Rivai Veithzal, Mulyadi Deddy. *“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”*. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2017.
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Serdamayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*. Refika Aditama, Bandung, 2017.
- Sopiah. *“Perilaku Organisasional”*. Andi Offset, Yogyakarta, 2008.
- Sugiyono. *“Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)”*. Alfabeta, Bandung, 2017.

- Sugiyono. “*Metode Penelitian*”. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Sumadi Suryabrata. “*Metodologi Penelitian*”. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wahyudi, M. (2018). DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). Wirausaha Muda Mandiri: Learning, Sharing & Practice. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 101-110.
- Wahyudi, W. (2020). KINERJA DOSEN: KONTRIBUSINYA TERHADAP AKREDITASI PERGURUAN TINGGI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 401-410.