

---

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DITJEN LINJAMSOS**

**Citra**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MH Thamrin Jakarta

Correspondence author: Citra, citra131986@gmail.com, Jakarta, Indonesia

### **Abstract**

This study aims to: (1) determine the effect of leadership style on the performance of the ministry of social employees. (2) To determine the effect of motivation on performance at the Ministry of Social Affairs. (3) To determine the effect of leadership style and motivation on employee performance at the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis method using T test and F test. The results of this study indicate that the multiple linear regression test of leadership style and motivation variables has a positive effect on employee performance. The results of the T test of leadership style and motivation variables have a significant effect on employee performance. The F test shows that both variables simultaneously (together) have a significant effect on employee performance. And from this research, the Adjuster R Squaer value is 0.201. This shows that 20% of employee performance is influenced by the variables of leadership style and motivation. While the remaining 80% is influenced by other variables not examined.

**Keywords:** leadership style, motivation, performance

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk :(1) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kementerian sosial. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada kementerian sosial. (3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kementerian sosial RI. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda liner berganda menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan uji regresi liner berganda variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji T variabel gaya kepemimpinan dan motifasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F menunjukkan kedua variabel secara simultan (bersama-sama) berpegaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dari penelitian ini diperoleh nilai Adjuster R Squaer sebesar 0,201. Hal ini menunjukkan bahwa 20% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja

## A. PENDAHULUAN

Agar mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh Sumber daya Manusia (SDM) yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu Sumber daya Manusia (SDM) tidak dapat ditunda lagi, ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. Sumber daya Manusia (SDM) yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalankan pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan, kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja Sumber daya Manusia (SDM) yang menganggap pekerjaan sebagai bebandapat dikatakan sebagai Sumber daya Manusia (SDM) yang mempunyai etos kerja yang rendah. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan (Sobry, 2014:p9). Sukses tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan seluruh dari kemampuan pemimpin dalam seluruh anggota untuk mencapai tujuan. Sebagaimana diketahui bahwa persoalan kepemimpinan merupakan topik yang sangat menarik untuk terus dibicarakan. Hal ini tidak aneh karena sejak adanya manusia dimuka bumi ini sejak zaman Adam hingga sekarang manusia selalu bersentuhan dengan tema kepemimpinan. Manusia sebagai makhluk sosial, selalu hidup berkelompok, saling berinteraksi dan mempunyai tujuan bersama yang menyatukan kelompok manusia tersebut sehingga mereka bersatu dan bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

Perkembangan mental karyawan akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja. Pada umumnya setiap perusahaan / instansi menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja perusahaan. Ini semua demi terwujudnya apa yang perusahaan ingin capai. Perkembangan mental dan semangat karyawan yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Demikian hanya dengan Kementerian Sosial Republik Indonesia yang bergerak untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia, perlu memperhatikan segala permasalahan mengenai kinerja mereka, sehingga tidak terjadi hal-hal negatif. Peningkatan kinerja pegawai dalam perusahaan/instansi sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan dan motivasi yang efektif.

Motivasi merupakan dorongan pemimpin, termasuk kepala sekolah, untuk bertindak dengan cara tertentu (Danim, 2010). Sedangkan Menurut Robbins, Motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tindakan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondosikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Sobry, 2014:p132)

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Ronald Lippit, 2000). Terdapat 3 (tiga) gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Otoriter

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya kepemimpinan Demokratis  
Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.
3. Gaya Kepemimpinan Bebas  
Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang berkesinambungan dari pengidentifikasi, pengukuran, dan pengembangan kinerja perorangan, kelompok, dan organisasi, serta pelurusan kinerja sesuai dengan strategi organisasi (Suarto, 2014:p3)

Hubungan yang saling berkaitan antara gaya kepemimpinan dan motivasi ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. Diharapkan gaya kepemimpinan dan motivasi yang efektif berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Sosial RI yang beralamat di jalan Salemba

Raya No.20 Jakarta Pusat. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2015 sampai selesai. Responden dalam penelitian ini pada pegawai kementerian sosial RI. Di Bagian Umum Sekretariat Ditjen Linjamsos. Data yang digunakan adalah data primer dengan menyebar kuisioner kepada 50 orang pegawai pada kementerian sosial republik indonesia Di Bagian Umum Sekretariat Ditjen Linjamsos Teknik Analisis data menggunakan analisis deskriptif. Uji Validitas dan reabilitas dan analisis statistic dengan Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi dengan alat analisis SPSS Versi 21.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang digunakan dalam penelitian sejumlah 50 orang yaitu diketahui bahwa pegawai kementerian sosial republik indonesia didominasi pegawai laki-laki. Sebagian besar pegawai yang menjadi responden 36-40 tahun. sedangkan pegawai yang paling sedikit adalah pegawai yang berumur 21-25 tahun. Pegawai berpendidikan S1, sedangkan sisanya berpendidikan SLTA, D-III dan S2. Pegawai sudah kawin (40 orang atau 80,00%), sedangkan yang lainnya tidak kawin (10 orang dan 20,00%).

### Analisis Regresi Liner Berganda

Uji ini berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan dan motivasi, jika ada beberapa hubungannya antara ketiga variabel seperti yang terlihat pada tabel 1.

Besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah 0,363 artinya hubungan kedua variabel kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan motivasi searah, jika gaya kepemimpinann meningkat maka motivasi juga meningkat. Besarnya hubungan antara motivasi terhadap kinerja adalah 0,394 artinya hubungan kedua

variabel sangat kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa motivasi dengan gaya kepemimpinan searah, jika motivasi meningkat maka gaya kepemimpinan juga meningkat. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi jika dilihat dari angka probabilitasnya (sig) sebesar 0,005, maka angka tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan probabilitas < 0,005 yaitu artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Tabel 1. Uji Korelasi

Correlations				
VARIABEL (X1,X2 DAN Y	KINERJA Y	GAYA KEPEMIMPINAN X1	MOTIVASI X2	
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,363	,394
	GAYA KEPEMIMPINAN	,363	1,000	,231
	MOTIVASI	,394	,231	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	,005	,002
	GAYA KEPEMIMPINAN	,005	.	,053
	MOTIVASI	,002	,053	.
N	KINERJA	50	50	50
	GAYA KEPEMIMPINAN	50	50	50
	MOTIVASI	50	50	50

### Uji R (Koefisien Determinasi Berganda)

Uji ini melihat nilai Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dari persamaan yang diregresi. Hasil uji terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi Berganda  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,483 <sup>a</sup>	,233	,201	2,87309	,233	7,149	2	47	,002

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Angka R Square (angka korelasi atau R yang dikuadratkan) sebagai 0,233 disebut juga sebagai koefisien determinasi. Besar angka koefisien determinasi 0,233 atau sama dengan 23% menunjukkan bahwa

kinerja pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sisanya 0,770 atau 77% dapat dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini bermakna variabel yang dipilih sudah tepat. Besar R Square berkisar 0-1 yang berarti semakin kecil R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah, dan sebaliknya jika R square semakin mendekati 1 maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

### Uji T ( Parsial)

Uji t ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikan koefisien regresi (Uji T).

Tabel 3. Uji T ( Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-Order	Partial
(Constant)	14,509	7,835		1,852	,070			
Gaya Kepemimpinan	,309	,142	,287	2,184	,034	,363	,304	,279
Motivasi	,396	,159	,328	2,498	,016	,394	,342	,319

A. Dependent Variable: Kinerja

Uji t gaya kepemimpinan sebesar 0,309 mempunyai arti setiap kali ada penghitungan gaya kepemimpinan maka kinerja akan naik 0,309 sedangkan Uji t motivasi sebesar 0,396 mempunyai arti setiap kali ada peningkatan motivasi maka kinerja akan naik 0,396.

### Uji F ( Pengujian Serempak)

Uji F yang digunakan sebagai kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih dari 0,005.

Tabel 4. Uji F (Pengujian Serempak)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	118,032	2	59,016	7,149	,002 <sup>b</sup>
Residual	387,968	47	8,255		
Total	506,000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Uji Anova menghasilkan F hitung sebesar 7,149 dengan nilai signifikan (angka probabilitas) sebesar 0,002 karena angka probabilitas  $0,002 < 0,005$ , maka regresi ini layak digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai, maka gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan membandingkan F tabel maka diperoleh sebesar 2,009 (tabel statistik), sedangkan F hitung sebesar 7,149 dengan taraf sig 0,002 sehingga dapat dikatakan  $F > F$  tabel ( $7,149 > 2,009$ ) maka  $H_0$  di tolak.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Sosial RI memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini membuktikan bahwa gaya otoriter, demokrasi dan bebas dapat membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja. Hasil tersebut dapat dilihat dari T hitung  $> T$  tabel yaitu  $2,184 > 2,009$  dengan tingkat signifikan 0,034 jika angka probabilitas (sig)  $< 0,05$  artinya ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai kementerian sosial.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Sosial RI memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir dapat membuat pegawai menjadi lebih nyaman dalam bekerja. Hasil tersebut dapat dilihat dari T hitung  $> T$  tabel yaitu  $2,498 >$

2,009 dengan tingkat signifikan 0,016 jika angka probabilitas (sig)  $< 0,05$  artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, semakin besar motivasi kerja yang didapat maka akan semakin berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai kementerian sosial.

Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Sosial secara signifikan. Hasil tersebut dapat dilihat Analisis Regresi Linier Berganda menghasilkan F hitung sebesar 7,149 dengan nilai signifikan (angka probabilitas) sebesar 0,002 karena angka probabilitas  $0,002 < 0,005$ , maka regresi ini layak digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai, maka gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai

#### D. PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,185 > 2,009$ ), Dengan demikian diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil uji t diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,498 > 2,009$ ). Dengan demikian diperoleh hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi keduanya memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 7,149 dengan signifikan 0,002. Dengan menggunakan batasaan signifikan 0,005. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan yang lebih lemah pengaruhnya terhadap variabel motivasi. Oleh karena itu Kementerian Sosial RI perlu memberikan perhatian dalam hal gaya kepemimpinan dilingkungan organisasi pemerintahan agar lebih diperbaiki lagi. Agar dapat mempengaruhi kinerja pegawai lebih baik lagi karena pemimpin yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik dan instansi dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Diliat dari segi motivasi Kementerian Sosial RI sudah dapat mempengaruhi pegawai untuk tetap bekerja lebih baik lagi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Dilihat dari kinerja masih perlu pelatihan-pelatihan dalam pengelolaan sdm yang baik sehingga mendapatkan kinerja yang baik untuk mendapatkan manajemen yang baik. Untuk memperkuat hasil penelitian ini serta dianjurkan menambah sampel dan menjelaskan proses pengisian kuesioner dan mendampingi responden ketika mengisi kuesioner dan mendampingi responden ketika menanggapi kuesioner tersebut.

## E. DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung

Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R. (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 2019, 2166–2184.

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

Ali Yusuf, Ilham Maliki, 2020, Manajemen Sumber daya manusia (suatu pendekatan fungsional teoritis dan aplikatif), Ed.1, cet.1, Depok: Rajawali Pers, 2020

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 4554. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>

Anggraini, Afifuddin, Hayat. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang, Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen&Bisnis*, 14, 144–150.

Arifin. 2020 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Industri Terasi Di Kabupaten Sumenep, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 5, No. 3, 2020 Agustus: 577-588*

Arsyenda, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDE Kota Malang) *Jurnal Ilmiah : 2013*

- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Diana 2020, Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia , Vol. 12 No. 2 Desember 2020 ISSN : 2088-3145 *Jurnal Manajemen Tools*,
- Diana, Yana 2018. Pengaruh Kualitas Restoran Warung Pojok Terhadap Kepuasan Tamu di Hotel Grand Inna Medan. *Mandiri Bina Prestasi. Jurnal Majalah Ilmiah Politeknik MBP*.ISSN: 2301-797X, Vol.7, No.2
- Firdian, C. (2017). Pagaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 44–54.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2)
- Heryanti, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (studi kasus PT.PLN (Persero) Semarang) Tesis : 2007
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186
- Jufrizen1, Rahmadhani, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi ISSN: 2654-4326 *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers
- Khairina, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia 2011
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 203 218.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sudjana *Metode Statistika*. Bandung edisi ke enam 2001
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. DEPOK