

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KUNINGAN

M. Rangga Gumilar

Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Cirebon

e-mail: ranggagumilar@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima: 21 Februari 2020
 Diterima dalam bentuk review: 28 Maret 2020
 Diajukan: 11 Juni 2020

Kata kunci:

sumber daya manusi;
 tata cara pengawasan;
 kedisiplinan karyawan.

ABSTRAK

Tujuan dari penulisan Laporan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui gambaran umum SDM di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang. (2) Untuk mengetahui tata cara pengawasan kedisiplinan karyawandi Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Dari kesimpulan diatas, maka penulis mengemukakan saran-saran yang sekiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Randudongkal Pemalang kedepannya (1) Sebelum menerima calon karyawan baru untuk bagian SDM harus dites terlebih dahulu agar pekerjaan yang di lakoninya lebih menghemat waktu karna tidak terlalu. (2) Pimpinan hendaknya lebih mengawasi sistem yang sedang diterapkan, karena tanpa pengawasan semua tidak akan berjalan baik dan pimpinan juga harus tegas dalam memberikan sanksi agar semua yang melanggar peraturan jera dan tidak ada lagi yang melanggar peraturan yang artinya kedisiplinan karyawan akan tercipta.

Abstract

The purpose of writing this research report is (1) To find out the general description of HR in Muhammadiyah Hospital Mardhatillah Randudongkal Pemalang. (2) To find out the procedures for supervising employee discipline at the Muhammadiyah Hospital Mardhatillah Randudongkal Pemalang. This research method is quantitative. From the conclusions above, the authors put forward suggestions that if possible can be taken into consideration for the Muhammadiyah Hospital Mardhatillah Randudongkal Pemalang in the future (1) Before accepting new prospective employees for the HR department, they must be tested first so that the work they are doing saves time because it is not too difficult. . (2) The leader should supervise the system that is being implemented, because without supervision everything will not go well and the leader must also be firm in giving sanctions so that all who violate the rules are a deterrent

Keywords:

human resources;
 supervision
 procedures; employee discipline.

and no one violates the rules, which means that employee discipline will be created.

Corresponden author: M. Ranga Gumilar

Email: ranggagumilar@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Pada era globalisasi dalam menjalankan organisasi pemerintahan tantangan terbesar adalah bagaimana melaksanakan keberhasilan pembangunan dengan tetap menerapkan komitmen yang tinggi berupa penerapan nilai luhur peradaban bangsa dan prinsip good governance dalam mewujudkan cita - cita bangsa dan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang - Undang Dasar 1945.

Dengan melihat betapa pentingnya persoalan tersebut diatas maka organisasi publik sebagai penyelenggara pemerintahan harus menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya (pegawai) sebagai salah satu pilar utama untuk mewujudkan good governance (Siti Maryam, 2017). Usaha tersebut dapat diciptakan dari peran sumber daya manusia (aparatur pemerintah) yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta memiliki kinerja tinggi (Handoko, 2016).

Aparatur Pemerintah dalam organisasi publik merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, dan mesin. Kelebihan pada peran aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia adalah mampu mengelolah sumber daya lainnya, sehingga hampir setiap organisasi menyatakan bahwa “manusia adalah aset terpenting bagi organisasi”. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu berkinerja tinggi dan memberikan output optimal.

Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai menampilkan kinerja yang baik, karena kinerja bukanlah hal yang konstan sehingga suatu saat bisa dalam keadaan prima, tapi di lain waktu terjadi penurunan. Hal ini terjadi pula pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan. Dari survey pra penelitian, diperoleh gambaran masih terdapat pegawai yang kinerjanya masih rendah. Rendahnya kinerja ditunjukkan dengan pekerjaan tidak mencapai target yang telah ditetapkan, volume kerja tidak meningkat dibanding dengan hasil kerja sebelumnya, kurang tepatnya metode dalam teknis pelaksanaan pekerjaan sehingga terjadi ketidakefesiensian baik dalam waktu maupun tenaga.

Banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (Asnawi, 1999). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Bila

pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi akan mencapai sasaran. (Zainal et al., 2019) mengemukakan :

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Selain itu, gaya kepemimpinan dapat diartikan juga sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi pegawai dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih pegawai.

Kartini (Kartono, 2018) mengemukakan : Dalam kepemimpinan demokratis ada penekanan pada disiplin diri, dari kelompok untuk kelompok. Maka delegasi otoritas dalam iklim itu bukan berarti hilangnya kekuasaan pemimpin, tetapi justru memperkuat posisi pemimpin yang didukung oleh semua anggota. Dan pemimpin bisa mengkristalisasikan pikiran serta aspirasi dari semua anggota kelompok dalam perbuatan nyata. Semua permasalahan dihadapi dan dipecahkan secara bersama - sama.

Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, diharapkan kinerja pegawai terus meningkat. Selain gaya kepemimpinan, untuk menjamin tercapainya kinerja yang optimal, pimpinan memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi menurut Malayu (Hasibuan Malayu, 2014) adalah “ Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan ”. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Tujuan yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :
1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas

Perhubungan Kabupaten Kuningan. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan. 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini tidak terlepas dari teknik (alat - alat pengukur yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian). Dalam penelitian ini dibutuhkan data yang dikumpulkan untuk dilakukan analisis dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh selama penelitian ini akan diolah dan dianalisis serta diproses lebih lanjut dengan menggunakan statistik serta dasar-dasar teori yang sudah dipelajari dan hasilnya dibatasi pada fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian deskriptif analisis. Menurut (Soendari, 2012), penelitian deskriptif analisis bertujuan meneliti dengan cara menggambarkan permasalahan yang ada dan berupaya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi dengan cara mengumpulkan, menyusun, menjelaskan data yang diperoleh dan kemudian dianalisis sesuai dengan teori yang ada.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Konversi Data Ordinal ke Interval

Konversi data dilakukan sebagai persyaratan untuk menggunakan statistik Parametrik, karena jenis data yang penulis kumpulkan merupakan data ordinal (rangking) maka harus dikonversi menjadi data interval (jarak antar data bobotnya sama).

Model perhitungan konversi data yang digunakan yaitu dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI) dalam Microsoft Excel, hasil konversi data dapat dilihat pada lampiran.

2. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen perhitungannya menggunakan Program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 17, dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 (5%). Dengan kriteria pengujian, jika taraf signifikansinya lebih kecil dari 0,05 , maka item instrumen penelitian dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas seluruh item instrumen penelitian untuk variabel X1 variabel X2 dan variabel Y disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel X1

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	N
TOTAL	1		83

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perhubungan Kabupaten Kuningan

VAR00001	.614 ^{**}	.000	83
VAR00002	.518 ^{**}	.000	83
VAR00003	.525 ^{**}	.000	83
VAR00004	.236 [*]	.032	83
VAR00005	.509 ^{**}	.000	83
VAR00006	.517 ^{**}	.000	83
VAR00007	.447 ^{**}	.000	83
VAR00008	.600 ^{**}	.000	83
VAR00009	.463 ^{**}	.000	83
VAR00010	.464 ^{**}	.000	83
VAR00011	.546 ^{**}	.000	83
VAR00012	.469 ^{**}	.000	83
VAR00013	.386 ^{**}	.000	83
VAR00014	.317 ^{**}	.004	83
VAR00015	.455 ^{**}	.000	83
VAR00016	.280 [*]	.010	83
VAR00017	.650 ^{**}	.000	83
VAR00018	.404 ^{**}	.000	83
VAR00019	.572 ^{**}	.000	83
VAR00020	.369 ^{**}	.001	83

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 item pertanyaan taraf signifikansinya kurang dari 0,05 , maka seluruh instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 2
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel X2

TOTAL			
	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	N
TOTAL	1		83
VAR00001	.279 [*]	.011	83
VAR00002	.488 ^{**}	.000	83
VAR00003	.162	.144	83
VAR00004	.375 ^{**}	.000	83
VAR00005	.345 ^{**}	.001	83
VAR00006	.496 ^{**}	.000	83
VAR00007	.714 ^{**}	.000	83
VAR00008	.580 ^{**}	.000	83
VAR00009	.758 ^{**}	.000	83

VAR00010	.538 ^{**}	.000	83
VAR00011	.541 ^{**}	.000	83
VAR00012	.676 ^{**}	.000	83
VAR00013	.626 ^{**}	.000	83
VAR00014	.722 ^{**}	.000	83
VAR00015	.671 ^{**}	.000	83
VAR00016	.647 ^{**}	.000	83
VAR00017	.598 ^{**}	.000	83
VAR00018	.614 ^{**}	.000	83
VAR00019	.539 ^{**}	.000	83
VAR00020	.097	.382	83

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 item pertanyaan ada yang taraf signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu nomor item 3 dan 20 sementara yang lainnya kurang dari 0,05, maka hanya 18 instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian, dua item tidak digunakan dalam analisis data.

Tabel 3
Hasil perhitungan uji validitas seluruh item instrumen variabel Y

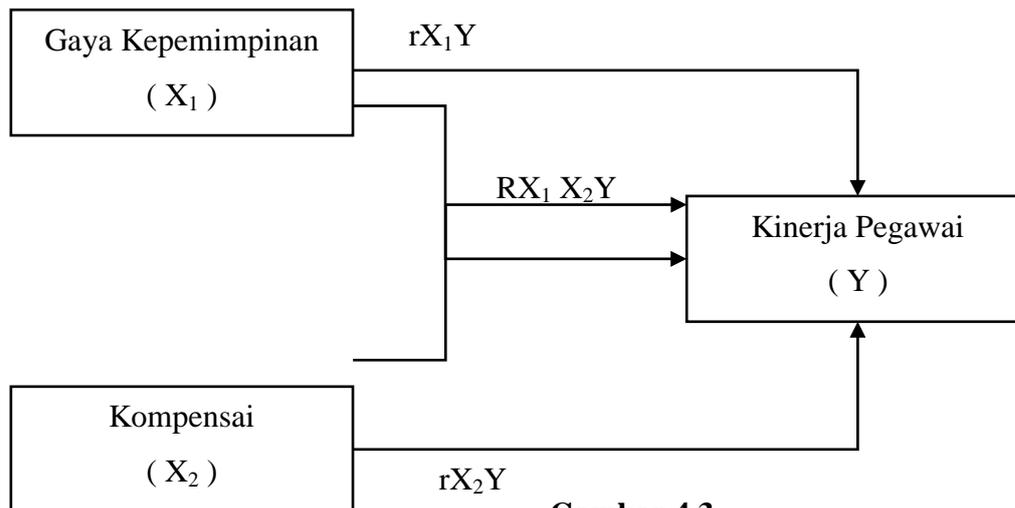
	Total		N
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
total	1		83
VAR00001	.655 ^{**}	.000	83
VAR00002	.653 ^{**}	.000	83
VAR00003	.628 ^{**}	.000	83
VAR00004	.579 ^{**}	.000	83
VAR00005	.499 ^{**}	.000	83
VAR00006	.560 ^{**}	.000	83
VAR00007	.590 ^{**}	.000	83
VAR00008	.611 ^{**}	.000	83
VAR00009	.698 ^{**}	.000	83
VAR00010	.668 ^{**}	.000	83
VAR00011	.627 ^{**}	.000	83
VAR00012	.575 ^{**}	.000	83
VAR00013	.589 ^{**}	.000	83

VAR00014	.677**	.000	83
VAR00015	.561**	.000	83
VAR00016	.647**	.000	83
VAR00017	.654**	.000	83
VAR00018	.655**	.000	83
VAR00019	.552**	.000	83
VAR00020	.377**	.000	83

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 20 item pertanyaan taraf signifikansinya kurang dari 0,05, maka seluruh instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

B. Pembahasan

Setelah melakukan pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari jawaban terhadap angket yang disebar pada responden mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dan diperoleh gambaran sebagai berikut :



Gambar 4.3
Diagram Pengaruh Variabel Penelitian

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Kompensasi

Y = Variabel Kinerja Pegawai

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Gaya

Kepemimpinan tidak dapat memprediksi Kinerja Pegawai. Nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ mengandung arti bahwa hipotesis H_1 diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai thitung sebesar 2,411 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,990. Dengan demikian diketahui bahwa thitung $>$ ttabel artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “ Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai ” diterima. Atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai hanya sebesar 7,4%.

Pimpinan dalam menerapkan gayanya, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Sebagaimana dituliskan (Hanna & Firnanti, 2013) bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan adalah dengan (Hanna & Firnanti, 2013) Kebijakan yang tepat, musyawarah dengan pegawai dalam mengambil keputusan, mengajak pegawai berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan melakukan evaluasi secara berkala.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian secara parsial pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi dapat memprediksi Kinerja Pegawai secara positif. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji t diperoleh bahwa nilai thitung sebesar 4,635 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,990. Dengan demikian diketahui bahwa thitung $>$ ttabel artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “ Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Kompensasi dapat memprediksi peningkatan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 21,7%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “ Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan Kompensasi secara intensif.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja Pegawai melalui Kompensasi adalah dengan cara pemberian kompensasi yang adil dan layak yang disesuaikan dengan Jenis Pekerjaan, Resiko Pekerjaan, Tanggung jawab pekerjaan dan Jabatan pekerjaan.

Hasil penelitian, didukung oleh pendapat (Sugiarti, 2012) mengemukakan : “Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan intensif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi”. (Sudiro,

2021) mengemukakan “ Kompensasi untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para pelaku individu bersedia bekerjasama dengan organisasi dan mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan organisasi ”.

Dari pendapat di atas, dapat dipahami bahwa dengan Kompensasi dapat meningkatkan kinerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian secara bersama-sama pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) dapat memprediksi Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ mengandung arti bahwa hipotesis diterima. Apabila dilihat dari uji F diperoleh bahwa nilai Fhitung sebesar 14,822 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,110. Dengan demikian diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya bahwa hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa “ Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai” diterima atau terbukti. Atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dapat memprediksi peningkatan Kinerja Pegawai. Adapun besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 27%.

Mengacu pada hipotesis penelitian yang mengungkapkan bahwa “Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai”, yang berarti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai thitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai sebesar $p\text{-value } 0,018 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan, sedangkan thitung 2,411 > dari ttabel 1,990 artinya hipotesis diterima. Hal tersebut berarti Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 7,4%. 2) Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t diperoleh bahwa nilai thitung variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai sebesar $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan thitung 4,635 > dari ttabel 1,990 artinya hipotesis diterima. Artinya Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 21,7%. 3) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama - sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji anova atau F test didapat Fhitung sebesar 14,822 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal itu berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara bersama -

sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F tersebut memiliki nilai p - value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan Fhitung $14,822 >$ dari Ftabel $3,110$ artinya hipotesis diterima. Besarnya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap adalah Kinerja Pegawai sebesar 27%.

Bibliografi

- Asnawi, S. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 26(2), 86–92.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 13–28.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedelapan belas. *Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta*, 2(3).
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Siti Maryam, N. (2017). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 1(6).
- Soendari, T. (2012). Metode Penelitian Deskriptif. *Bandung, UPI. Stuss, Magdalena & Herdan, Agnieszka*, 1(6).
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Sugiarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. *Serat Acitya*, 1(2), 73.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. 1(3).