



Pengaruh Self Confidence Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan

The Effect of Self Confidence and Delegation of Authority on Employee Performance at PTPN IV Medan

Herdiyanti, Muslim Wijaya & Teddi Pribadi*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah self confidence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, untuk mengetahui apakah pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, serta untuk mengetahui apakah self confidence dan pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang berjumlah 58 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linear berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu self confidence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian self confidence dan pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Kata Kunci: *Self Confidence; Pendelegasian Wewenang; Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to find out whether self confidence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, to find out whether the delegation of authority has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, and to find out whether self confidence and the delegation of authority have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. The population in this study were all employees of the Human Resource section at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, amounting to 58 people. The sample in this study amounted to 58 people. this type of research is associative research to find out the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. Then the research results obtained are self confidence has a positive and significant effect on employee performance, delegation of authority has a positive and significant effect on employee performance, then self confidence and delegation of authority have a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Keywords: *Self Confidence; Delegation of Authority; Employee Performance*

How to Cite: Herdiyanti, Wijaya, M. & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Self Confidence Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2) 2021: 129-135



PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan ataupun target tertentu yang harus dicapai, dengan demikian perusahaan membutuhkan beberapa sumber daya salah satu asset paling penting dan berharga dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu perusahaan. Karena manusialah merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama untuk suatu perusahaan. (Nasution, I. & Manurung, T. 2015; Lubis, R. 2017).

Ketika suatu perusahaan makin besar maka masalah yang dihadapi makin banyak dan makin kompleks. Dalam keadaan demikian akibatnya dalam menangani seluruh tugas yang menjadi bebannya menjadi kurang efektif dan efisien (Latief, et al., 2019; Latief, et al., 2019; Latief, et al., 2018; Haryati, et al., 2019). Dengan itu dalam melaksanakan pekerjaannya tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama, tidak menutup kemungkinan beberapa karyawan kurang bisa mengimbangi apa yang menjadi visi dan misi perusahaan. Padahal perusahaan tidak pernah membedakan dalam peningkatan mutu karyawan seperti pelatihan dan lain-lain (Arifin, S. & Nasution, A. 2017; Listiurini, I. 2018).

Peneliti telah melakukan survei pada bagian sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, karena sumber daya manusia merupakan bagian sentral yang mengatur pekerjaan serta peranan masing-masing karyawan pada setiap bagiannya, selain itu sumber daya manusia merupakan bagian yang mengatur operasionalisasi kinerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan (Hsb, 2018; Situmorang, & Simanjuntak, 2019).

Jika dilihat hasil dari survei di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa permasalahan didalamnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, salah satunya tentang kepercayaan diri karyawan dikarenakan perbedaan kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, ada beberapa karyawan yang kepercayaan dirinya kurang, kerap sekali melakukan kesalahan dalam bekerja, baik dalam membuat laporan kerja maupun dalam memberikan layanan (Sitohang & Wulandari, 2020; Prasada, 2020; Yonata, et al., 2020). Tentu saja hal tersebut mempengaruhi pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan. Maka dari itu percaya diri merupakan kunci bagi karyawan dalam meyakini dirinya sendiri, berfikir positif bahwasanya dirinya mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Utomo dkk. 2020; Cahyadi, 2020).

Selanjutnya penulis juga menemukan informasi dalam pendelegasian wewenang yang dianggap dapat menghambat, beberapa diantaranya sering kali kepala bagian di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan masih belum sepenuhnya yakin dalam pemberian pendelegasian, dikarenakan kepala bagian atau kepala urusan merasa karyawan yang ada di bawahannya belum memiliki kemampuan yang cukup untuk mampu membuat mereka menjadi tepat dalam menjalankan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab kepala bagian. Kemudian kepala bagian atau kepala unit juga merasa takut jika karyawan tersebut mampu menjalankan tugas yang didelegasikan olehnya dengan baik maka akan mengancam kedudukannya (Lubis, A. 2014; Rahman dkk. 2020).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Self Confidence* dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan"**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2014:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh variabel yang satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang berjumlah 58 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian sumber daya manusia PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang berjumlah 58 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

1. Variabel Bebas (X)

- a. X_1 : Self Confidence
- b. X_2 : Pendelegasian Wewenang

2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

Dalam perhitungan penelitian ini menggunakan metode statistik dengan alat bantu program SPSS 21,00.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel penelitian, maka analisa yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 58 orang maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r dengan (df = n-2) df = 58-2 = 56, maka r tabel = 0,258. Dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan tabel hasil uji validitas didapatkan hasil valid untuk semua indikator variabel. Dengan demikian indikator yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Nilai *cronbach's Alpha* dimana variabel *Self Confidence* 0.884 > 0.60, Pendelegasian Wewenang 0.849 > 0.60, dan Kinerja Karyawan 0.810 > 0.60, maka disimpulkan layak diteliti lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Untuk mendapatkan ketepatan model yang akan dianalisis, perlu dilakukan pengujian atas beberapa persyaratan asumsi klasik yang mendasari model regresi. penelitian ini telah lulus untuk semua uji asumsi klasik.

Uji Regresi linear Berganda

Tabel 1 Uji Regresi linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.480	3.319		1.952	.056
Self Confidence	.295	.098	.292	3.025	.004
Pendelegasian Wewenang	.597	.098	.587	6.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada kolom *coefficients*, diperoleh nilai koefisien regresi linear berganda $a = 6,480$, $b_1 = 0,295$, $b_2 = 0,597$. Presentasinya yaitu X_1 sebesar 29,5%, X_2 sebesar 59,7% totalnya yaitu 89,2% yang berarti 10,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (uji F)

Tabel 2 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.747	2	132.373	31.368	.000b
	Residual	232.098	55	4.220		
	Total	496.845	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pendelegasian Wewenang, Self Confidence

Berdasarkan data Uji Simultan diatas diperoleh hasil perhitungan statistik nilai $F_{hitung} = 31.368$, sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3.16, dengan demikian $F_{hitung} (31.368) > F_{tabel} (3.16)$ dengan nilai Sig. F adalah sebesar 0.000 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya *Self Confidence* dan Pedelegasian Wewenang berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Uji Parsial (uji T)

Tabel 3 Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.480	3.319		1.952	.056
	Self Confidence	.295	.098	.292	3.025	.004
	Pendelegasian Wewenang	.597	.098	.587	6.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data dari table diatas, dapat dilihat persamaan regresi sekaligus koefisien variabel *Self Confidence* dan Pendelegasian Wewenang. Model regresi parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Berdasarkan tabel 4.35 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel Self Confidence sebesar 3.025 oleh karena itu hasil uji statistik thitung lebih besar dari nilai ttabel ($3.025 > 2.004$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel Self Confidence mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- Berdasarkan tabel 4.35 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel Pendelegasian Wewenang sebesar 6.069 oleh karena itu hasil uji statistik thitung lebih besar dari nilai ttabel ($6.069 > 2.004$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi $0.000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel Pendelegasian Wewenang mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)
Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.516	2.054

a. Predictors: (Constant), Pendelegasian Wewenang, Self Confidence

Berdasarkan data pada tabel diatas angka Adjusted R Square sebesar 0.516, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel *Self Confidence* dan Pendelegasian Wewenang mampu menerangkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebesar 51.6% dan sedangkan sisanya 48.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil pengujian secara umum menunjukkan bahwa dari kedua variabel *Self Confidence* dan Pendelegasian Wewenang keduanya mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Berdasarkan hasil penelitian uji simultan (uji F) dapat dilihat bahwa *Self Confidence* dan Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori menurut Hakim (2014:31) Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut mempunyai merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya. Kemudian sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2014:68) Pendelegasian wewenang merupakan pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang ditunjuk oleh pemegang wewenang yang berada pada tingkat organisasi yang lebih rendah.

Pengaruh *Self Confidence* terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil penelitian uji parsial (uji t) dapat dilihat bahwa *Self Confidence* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori menurut Hakim (2014:31) Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut mempunyai merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya. Dan penelitian ini telah dilakukan oleh Rhoudatul Husna Yanif (2016) dengan judul “Pengaruh Kepercayaan diri (*Self Confidence*) terhadap Kinerja pegawai di BKD kota Malang” dengan hasil penelitian *Self Confidence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKD kota Malang.

Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil penelitian uji parsial (uji t) dapat dilihat bahwa Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori menurut Hasibuan (2014:68) Pendelegasian wewenang merupakan pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang ditunjuk oleh pemegang wewenang yang berada pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Dan penelitian ini telah dilakukan oleh Yupiter Mendrofa (2019) dengan judul “Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli” dengan hasil penelitian Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.

SIMPULAN

Variabel *Self Confidence* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai thitung diperoleh $3.025 > t_{tabel} 2.004$ dan nilai pada kolom sig $0.004 < 0.05$ artinya signifikan. Variabel Pendelegasian Wewenang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai thitung diperoleh $6.069 > t_{tabel} 2.004$ dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Variabel Self Confidence dan Pendelegasian Wewenang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai thitung diperoleh $31.368 > f_{tabel} 3.16$ dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai pada Adjusted R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0.516. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 51.6% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Self Confidence dan Pendelegasian Wewenang, sisanya 48.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosdakarya, Jakarta. Hakim, Thursan. 2002. Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri. Puspa Swara, Jakarta.
- Arifin, S., & Nasution, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(2). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V3i2.1237>
- Asrima, Juli. 2010. Pengaruh Sistem Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Cahyadi, W., Mukhlisin, M., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Asuransi Syariah. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 66-76. Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V6i1.2995>
- Habe, Hazairin. 2008. Pengaruh Pendelegasian Wewenang dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Cabang Lampung. Universitas Sang Bumi Jurai.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hsb, M. (2018). Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1533>
- Koontz, Harold, Cyrill O'Donnell dan Heinz Weichrich. 2011. Essential of Management. McGraw-Hill Book, Fourth Edition, New York.
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi: <https://doi.org/10.24114/jupis.v11i2.12608>
- Lilir, K. A. Tewal, B. Trang, I. 2017. Analisis Komunikasi Dan Pendelegasian Wewenang dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Wilayah Sukutenggo. Vol.5, No.2 : 2061-2069.
- Listiorini, L. (2018). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Usaha Umkm Mitra Binaan Bank Sumut Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1503>
- Lubis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), 29-36. Doi: <https://doi.org/10.31289/Jkbn.V1i1.1398>
- Lubis, R. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Perpajakan, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V3i1.425>
- Mahiri, E.A. 2016. Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka, *MAKSI*, 3(1).
- Mendrofa, Y. 2019. Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* ISSN XXX.

- Moeharino. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Competency Based Human Resource Management. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nasution, I., & Manurung, T. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V1i1.100>
- Nurhaedah, Sukmawati, Yusuf Saleh. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Vol.7, No.1 : 13-14.
- Pangastuti, S.D, Santosa,S. & Hamidi, N. 2013. Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 2, No. 2 : 26-36.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Prasetyo, R. D. & Wulansari, P. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang Biro Pekerjaan Umum. Vol.3, No.3 : 29.
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkkm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jkkm.V6i2.3553>
- Rhoadatul, Husna Yanif. 2016. Pengaruh Kepercayaan diri (Self Confidence) terhadap Kinerja pegawai di BKD kota Malang.
- Sitohang, A., & Wulandari, B. (2020). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Earning Per Share, terhadap Kinerja Keuangan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 577-585. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.361>
- Situmorang, C., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis:Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(2), 160-169. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V5i2.2694>
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan ke-12, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sukardi, 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suprihanto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka, Yogyakarta.
- Utomo, G., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2020). Pengaruh Kualitas E-Government Terhadap Kepuasan Pengguna E-Filing: Studi Kasus Wajib Pajak Di Surakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 13-21. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V6i1.2752>
- Yonata, H., Wijoyo, H., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Cipulir, Jakarta Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 594-600. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.368>