

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PASAMAN BARAT

Nikmatul Husna

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email: nikmatulhusna11@gmail.com

Abstract. This research with the title The Influence Of Leadership Toward Employee Performance Distric Regional Secretariat Pasaman Barat. The purpose of this research is to identify and analyze the influence of leadership toward employee performance distric regional secretariat Pasaman Barat. The population of the research is the employee in distric regional secretariat Pasaman Barat. Samples taken are 99 respondents by using census technique. Based on hypothesis in this research, it is assumed that the influence of leadership significantly and positively influence employee performance Distric Regional Secretariat Pasaman Barat. The data analysis methods author used in this research are validity tes, reliability test, variable descriptive analysis test, simple linear regression analysis, T test and F test. From analysis that have been done, author found that leadership variable (X) is significantly and positively influence the employee performance, this is proven by the significant probability value of leadership is resulted in 0,000 which is smaller than 0,05. From F test, it can be concluded that regression model can be use to predict the leadership which have significantly and positively influence toward employee performance by the significant probability value is resulted in 0,000 which is smaller than 0,05.

Keywords: Leadership , Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Sampel yang diambil sebanyak 99 responden dengan menggunakan teknik sensus. Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini, diasumsikan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis deskriptif variabel, analisis regresi linier sederhana, uji T dan uji F. Dari analisis yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas signifikan kepemimpinan menghasilkan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepemimpinan yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas signifikan menghasilkan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: kepemimpinan, kinerja pegawai

Pendahuluan

Pada berbagai bidang khususnya dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Dimana kepemimpinan merupakan salah satu isu yang masih menarik untuk diperbincangkan. Menurut [1] manusia merupakan faktor keberhasilan dalam suatu organisasi. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut [2] Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumberdaya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Dengan begitu nantinya akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.

Menurut August W. Smith (1982) yang dikutip oleh [3] kinerja karyawan merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Setiap perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya tinggi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Pendapat lain menurut [4] kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan [5] kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari hasil pengamatan sementara yang penulis amati, menunjukkan bahwa kurang tegasnya pemimpin dalam menindak atau menegur pegawai apabila melakukan kesalahan. Pimpinan juga kurang memberikan pengarahan kepada pegawai mengenai Standar Operasional Kerja (SOP), sehingga kinerja pegawai menurun. Hal ini ditandai dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat terlihat lamban, administrasi kantor juga kurang lengkap sehingga pelayanan menjadi terhambat. Hal ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1

Laporan hasil Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2015

Unsur yang dinilai	Indicator	Nilai	Keterangan
Hasil kerja	1. Kualitas Kerja	82	(Baik)
	2. Kuantitas Kerja	74	(Cukup)
Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	91	(Sangat Baik)
	2. Integritas	78	(Baik)
	3. Komitmen	78	(Baik)
	4. Disiplin	78	(Baik)
	5. Kerjasama	77	(Baik)
	6. kepemimpinan	81	(Baik)

Sumber: Sasaran Kerja Pegawai Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2015

Dari table diatas diketahui bahwa hasil kerja dan perilaku kerja sudah tergolong baik, namun capaian tersebut belum berada pada capaian/target yang ditetapkan oleh instansi yaitu 100%. Ini yang melatar belakangi penulis untuk meneliti lebih jauh mengenai "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat"

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten pasaman barat?

Landasan Teori

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Menurut [6] Kepemimpinan ialah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut [7] kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut [8] kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut [9] kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Variabel Kepemimpinan

Menurut Sudarsono dan Sudita dalam [10] Kepemimpinan terdapat lima variabel, yaitu :

1. Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar

2. Pemberian motivasi

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar tentu saja harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahannya.

3. Kemampuan memimpin

Tidak setiap pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda.

4. Pengambilan keputusan
5. Kekuasaan yang positif

Keterampilan Pemimpin

Menurut [10] para pemimpin menggunakan jenis keterampilan yang berbeda yaitu :

1. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

Keterampilan ini mengacu pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam salah satu jenis proses atau teknik.

2. Keterampilan (*Human Skill*)

Keterampilan manusiawi adalah kemampuan bekerja secara efektif dengan orang-orang dan membina kerja tim.

3. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk berfikir dan kaitannya dengan model, kearahkan, hubungan yang luas seperti rencana jangka panjang.

Indikator Kepemimpinan

Menurut [11] secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil
2. Memberi sugesti
3. Mendukung tujuan
4. Katalisator
5. Menciptakan rasa aman
6. Sebagai wakil organisasi
7. Sumber inspirasi
8. Bersikap menghargai

Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Wirawan dalam [12] kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam [13] kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjatak dalam [13] kinerja merupakan

tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjatak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pegawai yang telah mengerjakan pekerjaannya sesuai standar tugas yang telah diberikan maka kinerja pegawai tersebut akan lebih baik. Kinerja ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai factor. Menurut [14] faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

1. Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Kerangka pikir yang dibangun dalam penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan penelitian yang dilakukan penulis secara keseluruhan, yaitu menguji, menganalisis dan menjelaskan pertautan antar variabel yang diteliti yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat. kerangka berpikir sebagai model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Secara teoritik/ pendapat pakar/hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh antar variable yang bersangkutan adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pikir



menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut [15] factor factor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibagi menjadi dua kategori yaitu factor finansial dan non finansial. Factor finansial meliputi gaji, tunjangan, dan jaminan sosial.

1. Gaji merupakan kompensasi dasar atau kompensasi tetap yang diterima pegawai secara teratur
2. Tunjangan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada pegawai dan para anggota keluarganya
3. Jaminan sosial meberikan penghasilan kepada para pensiun, orang cacat dan orang orang yang masih hidup dari pegawai yang berhenti kerja serta perawatan Kesehatan untuk lansia.

Sedangkan factor non finansial terdiri dari lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut [16] secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi dua jenis:

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.

Berdasarkan gambar kerangka pikiran di atas terlihat bahwa hubungan yang terbentuk antara variabel Y dan X merupakan sebuah hubungan yang simetris yaitu dimana Y, X sama-sama berubah dan perubahan yang terjadi pada Y disebabkan atau dipengaruhi oleh X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dari hasil pengujian instrumen dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai dinyatakan **valid**, karena koefisien korelasi dengan butir skor total lebih besar dari 0,195 ($r_{hitung} > 0,195$). Hal ini merujuk kepada pendapat Imam Ghozali (2013) yang mengatakan bahwa alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi

Product Moment dari Pearson. Dengan ketentuan:

No	Pernyataan	Rata-rata	TCR	Ket
1	Pernyataan 1	3,55	71	Cukup
2	Pernyataan 2	3,68	73,6	Cukup
3	Pernyataan 3	3,66	73,2	Cukup
4	Pernyataan 4	3,75	75	Cukup
5	Pernyataan 5	3,76	75,2	Cukup
6	Pernyataan 6	3,65	73	Cukup
7	Pernyataan 7	3,60	72	Cukup
8	Pernyataan 8	3,67	73,4	Cukup
9	Pernyataan 9	3,58	71,6	Cukup
10	Pernyataan 10	3,73	74,6	Cukup
11	Pernyataan 11	3,59	71,8	Cukup
12	Pernyataan 12	3,47	69,4	Cukup
13	Pernyataan 13	3,58	71,6	Cukup
14	Pernyataan 14	3,79	75,8	Cukup
15	Pernyataan 15	3,64	72,8	Cukup
16	Pernyataan 16	3,54	70,8	Cukup
	Rata - Rata	3,64	72,80	

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} (0,222) = \text{valid}$

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} (0,222) = \text{tidak valid}$

Maka dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini didapat r hitungnya lebih besar dari pada r tabel dan dinyatakan semua instrumen **valid** dan dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

Sementara dari hasil pengujian instrumen reliabilitas variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6, Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau **sangat reliabel**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sangat handal sehingga memenuhi syarat untuk pengumpulan data.

2. Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan yang disesuaikan dengan fokus pernyataan penelitian, dalam bab ini akan disajikan data secara deskriptif,

a. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata	TCR	Ket
1	Pernyataan 1	3,46	69,2	Cukup
2	Pernyataan 2	3,25	65	Cukup
3	Pernyataan 3	3,43	68,6	Cukup
4	Pernyataan 4	3,48	69,6	Cukup
5	Pernyataan 5	3,52	70,4	Cukup
6	Pernyataan 6	3,72	74,4	Cukup
7	Pernyataan 7	3,43	68,8	Cukup
8	Pernyataan 8	3,71	74	Cukup
9	Pernyataan 9	3,55	71	Cukup
10	Pernyataan 10	4,18	73,4	Cukup
11	Pernyataan 11	4,30	72,4	Cukup
12	Pernyataan 12	4,21	72,4	Cukup
	Rata - Rata	3,54	70,77	Cukup

Dari tabel 2 diketahui tingkat capaian responden tertinggi sebesar 74,4% dan terendah sebesar 65%. Skor rerata indicator pada variable kinerja pegawai adalah 3,54 dengan tingkat capaian responden 70,77%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat sudah cukup baik. Untuk itu diharapkan pimpinan bisa memberikan motivasi/ dorongan kepada pegawai agar kinerjanya meningkat.

b. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X)

Dari tabel diatas diketahui tingkat capaian responden tertinggi sebesar 75,8%, sedangkan terendah sebesar 69,4%. Skor rerata indikator pada variabel kepemimpinan adalah 3,64%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat sudah cukup baik, nqmun perlu ditingkatkan ketegasan pemimpin agar para pegawai dapat bekerja secara maksimal.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisa regresi linear sederhana dapat dijelaskan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients(a)

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,534 + 0,480X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 14,534, hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi kepemimpinan sebagai variabel independen, maka nilai kinerja pegawai

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2750,898	1	2750,898	86,589	,000(a)
	Residual	3081,647	97	31,770		
	Total	5832,545	98			

sebesar 14,534 dengan asumsi variabel lainya tetap.

2. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,480, yang berarti bahwa jika kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,480 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Uji Hipotesa

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5

Pengujian Secara Parsial Atas Semua Variabel Independen

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 5 diatas terlihat bahwa hasil uji secara parsial variabel kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t dari kepemimpinan (X) adalah sebesar 9,305, nilai signifikansinya adalah 0,000. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan (0,000 < 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesa yang di ajukan dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95 %.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang atasan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, untuk itu diharapkan pimpinan/ atasan dapat

mengayomi semua yang terlibat dalam kegiatan organisasi tanpa ada membeda-bedakan mereka.

b. Uji Simultan (Uji f)

Analisis secara bersama – sama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,534	3,054		4,760	,000
	Kepemimpinan	,480	,052	,687	9,305	,000

menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Pasaman Barat. seperti yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 6

Hasil Uji F Simultan ANOVA(b)

a Predictors: (Constant),

Kepemimpinan

b Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000 dan F hitung 86,589. ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja guru karena nilai signifikansinya < dari 0,05 sehingga hipotesa yang di ajukan secara bersama sama dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95 %.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Faktor Independen	t	Sig.
(Constant)	4.760	.000
Kepemimpinan	9.305	.000

KESIMPULAN

Setelah dilakukan berbagai pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dengan kata

lain bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kontribusi pengaruh variabel diatas (X) diperoleh kesesuaian dengan koefisien determinasin 46,6 % sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam kesempatan ini.

2. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan peningkatan Kepemimpinan akan menjadikan pegawai lebih bertanggung jawab, disiplin dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, maka hipotesa dapat diterima.

SARAN

A. Untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat

1. Diharapkan atasan lebuh mendekati diri dengan pegawai, sehingga baik pimpinan ataupun atasan tahu tentang harapan dan keinginan pegawai. Dengan kedekatan anatar atasan dan pegawai dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Motivasi tersebut bertujuan untuk menumbuhkan atau memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi kepada pegawai sehingga nantinya kinerja akan meningkat.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti atau menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari kepemimpinan
2. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil dari penelitian yang diharapkan lebih akurat.

Bumi Aksa.

- [3] Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju.
- [4] A. A. Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [5] V. Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] S. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [7] I. Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- [8] M. S. Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] U. Effendi. (2015). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [10] S. Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- [11] Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [12] M. Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [13] E. S. Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [14] A. P. Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [15] D. K. Sofyan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Mallikussaleh., *Ind. Eng.*, pp. 18–23.
- [16] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- [17] Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Daftar Pustaka

- [1] H. Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [2] M. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.