

KOMPARASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI COVID-19

*Chrisentianus Abdi Saptomo¹, Forman Halawa², Agus Kartina³, Rita Kristina⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Immanuel

Corresponding author: *chrisabdisaptomo@ukrimuniversity.ac.id

Abstrak

Judul penelitian yang diusulkan ini adalah Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Yogyakarta pada Masa Pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan studi kasus Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Daerah Yogyakarta, dan Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak, semuanya di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara selama masa pandemi Covid-19 di Yogyakarta. Tujuan selanjutnya adalah untuk membandingkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ada di ketiga instansi pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Tujuan lainnya adalah, untuk mengetahui mana dari ketiga studi kasus tersebut, variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen, selama masa pandemi Covid-19, menunjukkan persamaan atau perbedaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survei di tiga kantor sebagai sampel. Dengan metode purposive sampling, diambil 110 sampel di setiap kantor. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Sebelumnya, instrumen tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya, serta diuji asumsi klasiknya. Alat lain yang digunakan adalah Koefisien Determinasi dan analisis nilai p. Diharapkan hasil penelitian dengan membandingkan situasi di ketiga kantor tersebut, di tengah situasi pandemi Covid-19, menunjukkan kinerja yang positif.

Kata Kunci: perbandingan kinerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir

Abstract

The title of this proposed research is Performance Comparison of Aparatur Sipil Negara in Yogyakarta during the Covid-19 Pandemic. This research uses a case study of the Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta, and Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak, all in the Special Region of Yogyakarta. This study aims to determine whether leadership style, work motivation, work environment and career development affect the performance of the Aparatur Sipil Negara during the Covid-19 pandemic in Yogyakarta. The next objective is to compare how much influence the independent variables have on the dependent variables, which exist in the three government institutions of the Special Region of Yogyakarta. Another goal is, to find out which of the three case studies, the independent variables that have the most influence on the dependent variable, during the Covid-19 pandemic, show similarities or differences. The research method used in this study was to conduct a survey in three offices as a sample. With purposive sampling method, 110 samples were taken in each office. The tools used in this research are quantitative methods, namely simple linear regression and multiple linear regression. Previously, the instrument was tested in the form of validity and reliability tests, and also tested classical assumptions. Other tools used are Coefficient of Determination and p-value analysis. It is hoped that the results of the research by comparing the situation in the three offices, in the midst of the Covid-19 pandemic situation, show positive performance.

Keywords: performance comparison, leadership style, work motivation, work environment, career development

Pendahuluan

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota instansi. Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan instansi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu prestasi kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. Untuk melaksanakan tugas tersebut Disnakertrans mempunyai fungsi yang terkait dengan pelayanan publik. Studi kasus ke dua adalah pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta. Studi kasus yang ke tiga adalah mencermati Aparatur Sipil Negara di kantor Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan publik, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai Disnakertrans DIY juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu instansi.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Faktor tersebut diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan. Faktor lainnya lagi adalah pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Situasi saat ini, dimana pandemi Covid-19 ibarat perang dunia ke tiga, semua negara berperang melawannya, dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-

faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan instansi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Karyawan dalam merealisasikan tugasnya tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikis. Mangkunegara (2002: 68) menyebutkan, sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka penacapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Nitisemito (1996: 18) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yang pertama, Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan yang kedua, Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi karamahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Salah satu cara untuk menumbuhkan gairah dalam bekerja adalah dengan adanya persaingan dalam bentuk memperoleh suatu pengembangan karir, yang dimana akan membuat para karyawan akan saling berkompetisi untuk mendapatkan pengembangan karir tersebut. Menurut Panggabean (2004: 64), pengembangan karir adalah suatu perencanaan karir yang diimplemetasikan melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja serta pengalaman kerja. Bagi karyawan pengembangan karir merupakan suatu peluang dimana karyawan untuk mendapatkan ketrampilan dan kekuasaan yang lebih tinggi lagi.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan pegawai, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi

yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Tinjauan Literatur

Penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dwi Yuniarti dan Erlan Suprianto (2014) melakukan penelitian dan diperoleh hasil secara simultan variabel kepemimpinan dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh kesimpulan pula bahwa variabel bebas yang diteliti berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,99 atau 99% dan sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Aurelia Potu (2013) melakukan penelitian dengan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Richard Christian Turang dkk (2015) melakukan penelitian dengan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Irum Shahzadi dkk (2014) melakukan penelitian dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Faktor yang diteliti ialah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir. Objek yang hendak diteliti adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta, dan Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak, semua di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tujuan penelitian merupakan suatu pernyataan tentang apa yang akan dicapai atau apa yang diharapkan dari suatu penelitian. Tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja ASN di DIY. Tujuan yang lain adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja ASN di DIY. Tujuan berikutnya untuk mengetahui antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja ASN di DIY.

Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara keseluruhan terhadap kinerja ASN di DIY. Dari hasil semua itu, akan dilakukan perbandingan (komparasi) antara ke tiga instansi pemerintah daerah, apakah memiliki kesamaan, atau perbedaan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan tersendiri bagi manajemen instansi guna mendapatkan kinerja pegawai melalui aspek gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir, lebih-lebih dengan situasi yang tidak menentu di masa pandemic Covid-19.

Hipotesis adalah penjelasan yang bersifat sementara untuk tingkah laku, kejadian, atau peristiwa yang sudah atau akan terjadi (Sumanto, 2015: 45). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian, penulis memberikan hipotesis pada penelitian sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di DIY.

H₂: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di DIY.

H₃: Motivasi kerja merupakan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja ASN di DIY.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Alasan peneliti memilih jenis penelitian secara kuantitatif yaitu penelitian kualitatif sifatnya yang elaborative, penelitian kualitatif dapat dengan mudah membantu peneliti untuk menggali informasi yang lebih dalam terkait suatu topik penelitian yang nantinya informasi yang didapatkan dapat digunakan untuk menentukan tujuan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2020 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta, dan Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak, semua di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Populasi adalah sekelompok dimana seorang peneliti akan memperoleh hasil penelitian yang dapat disamaratakan (digeneralisasikan). Suatu populasi mempunyai sekurang-kurangnya satu karakteristik yang membedakan populasi itu dengan kelompok-kelompok yang lainnya (Sumanto, 2014: 148-149).

Sampel adalah suatu proses pemilihan sejumlah individu (objek penelitian) untuk suatu penelitian sedemikian rupa sehingga individu-individu (objek penelitian) tersebut merupakan perwakilan kelompok yang lebih besar dimana objek itu dipilih (Sumanto, 2014: 148). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Sumanto (2014: 157) menjelaskan bahwa *purposive sampling* didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri, berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Jumlah sampel yang diambil tiga instansi pemerintah daerah tersebut, masing-masing 110 sampel.

Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpulan data adalah kuesioner. Sebelum digunakan, terlebih dahulu kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitas. Melalui uji validitas dan reliabilitas tersebut diharapkan data yang diperoleh akan valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan atau mengukur sesuatu yang akan diukur (Ghozali, 2007: 131).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, kuesioner dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih

mana yang penting dalam yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami (Sugiyono, 2008: 244).

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier. Suatu persamaan regresi harus memiliki nilai pemeriksa yang tidak biasa dan efisien, maka dari persamaan itu harus di uji apakah sudah termasuk BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) atau tidak. Untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat minimum yang harus ada pada data. Uji asumsi klasik terdiri dari:

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinieritas
- c. Uji Heteroskedastisitas

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2008: 270) berpendapat bahwa regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Adapun pengujian dalam regresi linear sederhana yang harus dilakukan yaitu dengan melakukan uji t (Uji Parsial). Uji t (Uji Parsial) adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan pengembangan karir (X_4) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

1) Analisis p -value

Analisis p -value terhadap α (α) untuk menentukan variabel yang lebih dominan. Besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilambangkan dengan beta (β). Selain itu, signifikan atau tidak signifikan juga mempengaruhi pemilihan variabel mana yang lebih dominan, pada α (α) sebesar 5% (0,05). Beta dapat bernilai negatif maupun positif, apabila beta bernilai negatif, maka variabel tersebut berpengaruh negatif terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya apabila beta bernilai positif, maka variabel tersebut berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Caranya bandingkan p -value dengan α (α), pada kasus beta (β) bernilai negatif, bandingkan nilai β , semakin β menjauhi nol (0), maka variabel tersebut semakin berpengaruh (dominan).

2) Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau secara bersama-sama memberikan pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (Wibowo, 2012: 135).

Dari setiap analisis di atas, akan diperbandingkan (komparasi), hasil pengamatan di tiga kantor tersebut. Diharapkan, dalam situasi pandemi Covid-19, para Aparatur Sipil Negara tetap bersemangat dalam melayani masyarakat.

Referensi

- Agusta, Leonardo, Dkk. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*. Vol. 1, No. 3. Surabaya.
- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bambang, Guritno dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Cahyono, Budhi dan Suharto. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal: JRBI* Vol. 1, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponogoro, Semarang.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Irum Shahzadi, et al (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839. HSTE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Emba*. Vol.1 No. 4. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: ALFABETA
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika* 15 (2), Desember: 116-138.
- Susanty, Aries, Dkk. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Teknik Informatika*. Vol. 7, No 2. Universitas Diponegoro.
- Tampubolon, Biatna, D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNII9-9001-2001. *Jurnal Standarisasi* No.9.

Turang, Richard Christian, et al. (2015). Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In PT Dayana Cipta. *E-journal Management*. Volume 15 No. 04. Sam Ratulangi University.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yuniarti, Dwi dan Suprianto, Erlan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/ Produksi PT X. *Indept*. Vol. 4, No. 1, Issn 2087 – 9245. Universitas Nurtanio Bandung.

Laman:

1. www.google.com
2. www.perpusnas.go.id
3. www.ijqr.net
4. www.journals.sagepub.com
5. <https://mjurnal.com/menentukan-variabel-paling-dominan/>