



Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja.

Dian Intan Tangkeallo

Universitas Kristen Indonesia Toraja

dian.tangkeallo@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 18 Oktober 2022

Disetujui 23 November 2022

Diterbitkan 25 Desember 2022

Kata kunci:

Kepemimpinan; Kinerja karyawan; Sumber daya manusia; Perusahaan; Karyawan

Keywords:

Leadership; Employee performance; Human resources; Company; Employee

ABSTRAK

Sumberdaya manusia merupakan sumber daya yang tidak kalah penting dalam sebuah perusahaan. Sebagai penggerak, sumber daya manusia harus memiliki standar. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas. Keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas didukung oleh kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, seorang karyawan harus memiliki kinerja. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Oleh karena itu organisasi senantiasa mengupayakan untuk terciptanya kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Malea Energy. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 30 karyawan PT. Malea energy. Penentuan sampel berdasarkan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 30 karyawan. Teknik analisis data adalah regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil Penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Malea.

ABSTRACT

Human resources are resources that are no less important in a company. As movers, human resources must have standards. The success or failure of a company in achieving its goals depends on the success of its human resources in carrying out their duties. The success of employees in carrying out their duties is supported by their performance. To achieve the expected goals, an employee must perform well. Performance is the result of the work produced by an employee. Therefore, the organization always strives to create employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of leadership on the performance of PT. Malea Energy. This is an example of quantitative research. This study's population consists of 30 PT. Malea Energy employees. The determination of the sample is based on saturated samples, namely, all populations are used as samples, so the number of samples in this study is 30 employees. The data analysis technique is simple linear regression with the help of SPSS. The results of the study found that leadership has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Malea.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang tidak kalah penting dalam sebuah perusahaan. Sebagai penggerak, sumber daya manusia harus memiliki standar. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas. Keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas didukung oleh kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pada umumnya, kinerja diartikan sebagai suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Istilah “kinerja” dapat mengacu pada beberapa hal yang berbeda: seberapa baik individu melakukan pekerjaannya, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau tim dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau fungsi dan fungsi yang diharapkan dari seseorang. perilaku dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan kepadanya dan kuantitas, kualitas, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk tugas tersebut (Sutrisno, 2016). Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target (Purwadi; Darma Widya; Mirwansyah, Dedy, 2020). Menurut (Wibowo, 2017) beberapa indikator kinerja antara lain yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat dan fasilitas, kompetensi, motivasi, peluang.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Kurniasari, 2018). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Nizamuddin, n.d.). Kinerja sangat penting bagi organisasi karena mengingat kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, disamping itu juga dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat (Haryadi et al., 2022). Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo didalam (M. Marpaung, 2014) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karier, motivasi, kepemimpinan.

Pengaruh seorang pemimpin mungkin penting dalam meningkatkan kinerja tim mereka. Seorang pemimpin diperlukan untuk memimpin organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi (R. Marpaung & Krisna, 2012). Menurut (Sutikno, 2014) bahwa kepemimpinan yang efektif bertujuan untuk membujuk mereka yang mengarah pada keinginan untuk melaksanakan keinginan atasannya. Para pemimpin dan organisasi menghadapi lebih banyak hambatan di masa sekarang, dengan kemajuan teknologi, perubahan cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka, dan kerumitan masalah ketenagakerjaan. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu perusahaan diperlukan gaya kepemimpinan tertentu yang diterapkan di sana. Keberhasilan manajerial sangat bergantung pada kepemimpinan yang kuat, karena memastikan proses manajemen yang lancar dan menginspirasi orang untuk memberikan segalanya dalam pekerjaan mereka (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Demikian pula penelitian (Gede & Piartini, 2018) menegaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Andayani, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan kecil terhadap kinerja karyawan, namun penelitian lain menunjukkan sebaliknya.

Perusahaan PT Malea Energy yang bergerak sebagai pembangkit listrik tenaga air merupakan suatu perusahaan yang berorientasi pada penyedia listrik. Dalam hal tersebut, pemberian layanan secara langsung diberikan oleh karyawan dan dipimpin oleh pemimpin perusahaan. Hal tersebut menjadikan pemimpin sebagai tolak ukur karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam hal pemberian pelayanan pada masyarakat. Kurangnya komunikasi antara manajer dan staf tentang pekerjaan merupakan masalah umum di PT Malea Energy di Makale Selatan. Mengingat bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan aspek kunci dalam memperoleh tingkat kinerja karyawan yang tinggi, hal ini berpotensi berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan PT Malea Energy di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja terhadap produktivitas pegawainya.

Sehingga berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan Penelitian dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana PT. Gaya kepemimpinan Malea Energy berpengaruh terhadap produktivitas pekerjanya di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat berkontribusi pada upaya manajemen sumber daya manusia PT Malea Energy untuk lebih memahami hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, dan dapat memberikan sumber daya tambahan bagi mahasiswa manajemen yang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di berbagai industri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif yang mana menurut (Sugiyono, 2016) bahwa metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membangun hubungan sebab akibat antara tiga atau lebih variabel untuk memberikan penjelasan tentang sifat hubungan tersebut. Subyek penelitian ini adalah tiga puluh orang yang bekerja di PT. Malea Energy, perusahaan yang sedang diselidiki. Sampel saturasi digunakan untuk menentukan ukuran sampel; dalam hal ini, seluruh anggota populasi diikutsertakan dalam kelompok penelitian penelitian yang berjumlah 30 orang. Uji validitas dan reliabilitas, teknik dasar regresi linier, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi merupakan bagian dari strategi analisis dalam penelitian ini. Kami menjalankan angka melalui SPSS 17 untuk analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,480	0,361	Valid
X2	0,603	0,361	Valid
X3	0,628	0,361	Valid
X4	0,711	0,361	Valid
X5	0,587	0,361	Valid
X6	0,665	0,361	Valid
X7	0,617	0,361	Valid
X8	0,592	0,361	Valid
X9	0,591	0,361	Valid
X10	0,720	0,361	Valid

Sumber : Data yang diolah

Uji validitas pada setiap pernyataan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ untuk signifikan 5%. Jika hasil r_{hitung} kita bandingkan dengan r_{tabel} diperoleh dari nilai signifikan yang sebesar 0,05 atau sig 5% dan $n=30$, sehingga nilai r_{tabel} adalah 0,361. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas tiap item pertanyaan seperti pada tabel 1. Variabel kepemimpinan (X) yang terdiri dari 10 item pertanyaan dalam kuesioner (angket) peneliti diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) yang berarti bahwa semua item pertanyaan variabel kepemimpinan (X) dinyatakan "VALID". Dapat dikatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dimana nilai signifikan 0,05 (5%), $df = n-2$ dengan $n=30$ sehingga nilai r_{tabel} adalah sebesar 0,361.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,672	0,361	Valid
Y2	0,629	0,361	Valid
Y3	0,800	0,361	Valid
Y4	0,592	0,361	Valid
Y5	0,748	0,361	Valid

Sumber : data yang diolah

Dari tabel 2. dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan untuk masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dibanding r tabel dengan demikian masing-masing item pertanyaan dari semua butir pertanyaan adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2016) uji reabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu kuesioner dikatakan reabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

1. Jika nilai Cronbach Appha $\alpha > 0,06$ maka reliabel
2. Jika nilai Cronbach Appha $\alpha < 0,06$ maka tidak reliabel

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	11

Sumber: Data yang diolah (SPSS)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel kepemimpinan (X) adalah 0,753 yang dimana lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan pada kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4 Hasil Pengujian Variabel Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	6

Sumber: Data yang diolah (SPSS)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji rentabilitas dari variabel Kinerja Karyawan (X) adalah 0,773 yang dimana lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap item pertanyaan pada kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sarjono & Julianita didalam (Sarboini et al., 2017), Analisis regresi bertujuan untuk mengukur pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Malea Energy. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.113	1.625		1.301	.204
	VARIABEL kepemimpinan	.459	.044	.894	10.547	.000

a. Dependent Variable: VARIABEL KINERJA

Sumber: Data yang diolah (SPSS)

Berdasarkan tabel 5, maka dapat ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.113 + 0,459X + et \quad (1)$$

Dari persamaan tersebut diambil dari 1 data, hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 2.113 jika variabel kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2.113.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 10.547, dapat diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan meningkat 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,054%.
3. Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji T

Untuk menguji keberhasilan model regresi untuk variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil uji t dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.113	1.625		1.301	.204
	VARIABEL KEPEMIMPINAN	.459	.044	.894	10.547	.000

a. Dependent Variable: VARIABEL KINERJA

Sumber: Data yang diolah (SPSS)

1. Jika nilai sig <0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y.
2. Jika nilai sig >0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y.

Perumusan Hipotesis:

Ho : $b_1 = 0$ = Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (variabel kinerja)

Ha : $b_1 \neq 0$ = Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (variabel kinerja)

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian variabel kepemimpinan menunjukkan t_{hitung} sebesar 10.547 > t_{tabel} yaitu sebesar 1,7 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak Ha. Dengan demikian berarti hipotesis “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan: diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghozali didalam (Sari & Anshori, 2017) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara persial. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (2)$$

Dimana:

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi Dikuadratkan

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.000

a. Predictors: (Constant), PERTANYAAN 10, PERTANYAAN 8, PERTANYAAN 5, PERTANYAAN 2, PERTANYAAN 9, PERTANYAAN 6, PERTANYAAN 7, PERTANYAAN 1, PERTANYAAN 4, PERTANYAAN 3

Sumber: Data yang diolah (SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai koefisien (R) = 1,000 yang berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 100%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau $KP = 1,000$ ($R^2 \times 100\%$) artinya variabel kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variable kinerja (Y) sebesar 100%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan di PT. Malea Energy memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas pekerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagai pimpinan di PT. Malea Energy mengalami peningkatan, begitu pula dengan produktivitas para pekerjanya. Temuan penelitian ini menguatkan temuan (Marjaya & Pasaribu, 2019), yang menemukan bahwa kepemimpinan yang kuat memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap produktivitas pekerja. Temuan yang sama tentang signifikansi parsial kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan juga diperoleh oleh (Sarboini et al., 2017). Jika seorang pemimpin efektif, timnya akan efektif. Karyawan membutuhkan lebih dari sekedar instruksi; mereka perlu dipantau oleh atasan untuk memastikan kelancaran operasi bisnis (Darmawan, Didit., Mila Hariani, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang tidak kalah penting dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas didukung oleh kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dalam Penelitian ini kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagai pimpinan di PT. Malea Energy mengalami peningkatan,

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit., Mila Hariani, E. A. S. (2018). *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Metromedia, Surabaya.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(7), 2337–3067.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Marpaung, R., & Krisna, M. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 682–691.
- Nizamuddin, S. S. (n.d.). EN 2018. Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Aggregat Data Control On The Statistics Centre Of North Sumatra Province. *International Journal of Education and Research*, ISSN, 2411–5681.

- Purwadi; Darma Widya; Mirwansyah, Dedy, D. C. F. (2020). Exploration of leadership, organizational culture, job satisfaction, and employee performance. *Technium Soc. Sci. J.*, 6, 116.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 1(2), 86–90.
- Sari, D. W., & Anshori, M. Y. (2017). Pengaruh pembiayaan murabahah, istishna, mudharabah, dan musyarakah terhadap profitabilitas (Studi pada bank syariah di Indonesia periode Maret 2015–Agustus 2016). *Accounting and Management Journal*, 1(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis dan R&D*. PT. Alfabet. Bandung.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. *Mulia Kencana Semesta*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.