

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Garut)

Hadi Sunyata¹, Yuli Susilawati²

^{1,2}*Program Studi Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum maksimalnya kinerja pegawai sehingga mengalami *fluktuasi*, penurunan dan peningkatan pada penilaian kinerja pegawai yang dilihat dari data penilaian kinerja pegawai Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Garut periode 2020-2021. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif kausal. Sampel yang diambil sebanyak 35 orang responden dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan jenis sampel yaitu sampel jenuh. Berdasarkan analisis dan data diperoleh keterangan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliable kerana memiliki nilai lebih besar dari r table sebesar 0,440. Dari hasil uji korelasi diperoleh keterangan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 0,533 dan koefisien determinasinya sebesar 28,41% dan sisanya 71.59% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir. Dari nilai t -hitung 3,803 > t -tabel 2.035 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti gaya kepemimpinan (Variabel X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Variabel Y) pada Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Garut.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas yang tinggi adalah adanya peran serta pemimpin yang kompeten dan mampu memimpin organisasi secara baik dan profesional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keanekaragaman karakteristik dan ketidakmerataan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing-masing anggota tetap dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang baik dan optimal bagi organisasinya. Pemimpin yang kompeten yang dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan benar serta bisa memberikan contoh yang baik dan sifat-sifat terpuji, cenderung akan menjadi orang yang disegani.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Garut, ternyata peran dari pemimpin masih belum maksimal, hal ini terlihat dengan kurangnya perencanaan aktivitas kerja serta klasifikasi peran dan tujuan dilingkungan kantor tersebut, sehingga masih ada pegawai yang kebingungan dalam pelaksanaan tupokisnya. Dukungan yang diberikan kepada

pegawai masih belum maksimal, terbukti dengan adanya pegawai yang terkesan kurang respon dalam pelaksanaan pekerjaan karena kurangnya pengakuan dari keberhasilan pekerjaannya sehingga menghambat dalam pengembangan dirinya.

Sesuai data awal penelitian penulis memiliki data absensi apel pagi dan apel sore pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Garut Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor dari Tahun 2019 sampai Tahun 2021 yang sudah direkap ulang kembali oleh penulis sebagai berikut :

Tabel 1

Rekapan Absensi Apel Pagi Dan Apel Sore Pegawai Dinas Perhubungan Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Garut

Tahun	Apel Pagi	Apel Sore	Jumlah Rata-Rata
2019	85%	82%	83,5%
2020	82%	80%	81%
2021	80%	78%	79%

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Garut 2021.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Dinas Perhubungan Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Garut diperoleh data Rekapitulasi Nilai Pengukuran Prestasi Kerja dan Kehadiran PNS Periode Tahun 2019-2021, sebagai berikut:

Tabel 2

Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019-2021

No	Indikator	Target	Realisasi	Realisasi	Realisasi
		2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1	Orientasi pelayanan	100	81	84	98
2	Inisiatif kerja	100	80	82	96
3	Komitmen	100	83	84	98
4	Disiplin	100	82	83	97
5	Kerja sama	100	84	83	95
6	Kepemimpinan	100	83	84	98
7	Nilai SKP	100	82	83	97

(Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Garut tahun 2019-2021)

Berdasarkan pada tabel diatas Prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Garut seksi Pengujian kendaran bermotor dari tahun 2019-2021 terlihat ada peningkatan pada penilaian kerja pegawai negeri sipil sebesar 18%. Akan tetapi untuk pencapaian target belum tercapai 100%. Dugaan terhadap kondisi yang menyebabkan belum maksimalnya kinerja pegawai Perhubungan Seksi Pengujian Kendaran Bermotor Garut diperkuat oleh hasil wawancara awal penulis. Pegawai yang memiliki kinerja rendah akan berdampak terhadap banyaknya aspek, baik masalah ekonomi, sosial, dan budaya. Oleh karena itu, peningkatannya perlu ditangani secara terpadu agar dapat mewujudkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kantor Dinas Perhubungan Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor Kabupaten Garut harus terus ditingkatkan, agar dapat memperoleh hasil kinerja pegawai secara maksimal, demi terwujudnya pencapaian kinerja untuk mencapai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Perilaku Kerja, dan Presensi Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiono (2012: 29) bahwa rumusan deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu

variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu dengan variabel lain. Sugiono (2012: 30) Juga menjelaskan rumusan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan bentuk hubungan kausal yaitu hubungan yang menunjukkan sebab akibat.

Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif. Serta Penelitian ini dilakukan metode pengumpulan data, mengolah data menganalisis serta menarik kesimpulan dari data-data mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Garut

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Gaya Kepemimpinan

Menurut Sugiyono (2019: 113) harus dilakukan perhitungan menggunakan metode *rating scale*, yaitu dengan rumus:

$$\text{Rating Scale} = \text{Jumlah Pernyataan} \times \text{Jumlah Responden} \times \text{Skor}$$

Tabel 3

Rating Scale Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil pengolahan data 2022

Nilai indek maksimum 875 dan nilai indek minimum 175 serta total nilai jawaban responden sebanyak 744. jadi persentase pernyataan terhadap produktivitas sebanyak $(744 : 875) \times 100\% = 85,03\%$

Atas dasar jawaban responden dalam kuesioner tentang Gaya kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Garut dengan jumlah skor yang di dapat adalah 744, sehingga responden termasuk ke dalam kategori baik atau kategori setuju artinya gaya kepemimpinan yang dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan namun belum sepenuhnya terlaksana, hal ini ditunjukkan dari jawaban responden yang dominan menyatakan setuju. Terlihat dari beberapa indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan sudah berjalan baik, seperti indikator perencanaan aktivitas kerja, evaluasi peran dan tujuan sesuai dengan ketentuan sasaran kerja pegawai, pengembangan karir pegawai, dan pengakuan kinerja pegawai yang diterapkan pada instansi seksi pengujian kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Garut.

Tanggapan Responden	Nilai Indek	Nilai Jawaban Responden
Sangat Setuju	$5 \times 35 \times 5 = 875$	$71 \times 5 = 355$
Setuju	$5 \times 35 \times 4 = 700$	$85 \times 4 = 340$
Kurang Setuju	$5 \times 35 \times 3 = 525$	$13 \times 3 = 39$
Tidak Setuju	$5 \times 35 \times 2 = 350$	$4 \times 2 = 8$
Sangat Tidak Setuju	$5 \times 35 \times 1 = 175$	$2 \times 1 = 2$
Total		744

Gambaran Kinerja Pegawai

Menurut Sugiyono (2019: 113) harus dilakukan perhitungan menggunakan metode *rating scale*, yaitu dengan rumus:

$$\text{Rating Scale} = \text{Jumlah Pernyataan} \times \text{Jumlah Responden} \times \text{Skor}$$

Tabel 4

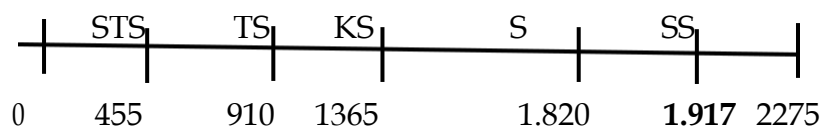
Tabel 4

Rating Scale Kinerja Pegawai

Tanggapan	Nilai Indeks	Nilai Jawaban Responden
Sangat Setuju	$13 \times 35 \times 5 = 2275$	$177 \times 5 = 885$
Setuju	$13 \times 35 \times 4 = 1820$	$209 \times 4 = 836$
Kurang Setuju	$13 \times 35 \times 3 = 1365$	$58 \times 3 = 174$
Tidak Setuju	$13 \times 35 \times 2 = 910$	$11 \times 2 = 22$
Sangat Tidak Setuju	$13 \times 35 \times 1 = 455$	$0 \times 1 = 0$
Total		1917

Sumber: Hasil pengolahan data 2022

Nilai indeks maksimum 2.275 dan nilai indeks minimum 455 serta total nilai jawaban responden sebanyak 1.917. jadi persentase pernyataan terhadap kinerja sebanyak $(1.917 : 2.275) \times 100\% = 84,26 \%$



Gambar 2
Rating Scale Kinerja Pegawai

Atas dasar jawaban responden dalam kuesioner tentang kinerja pada seksi pengujian kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Garut dengan jumlah skor yang di dapat adalah 1.917, sehingga responden termasuk ke dalam kategori baik. Terlihat dari beberapa indikator untuk mengukur kinerja sudah berjalan baik, seperti indikator ketepatan, ketaatan, inisiatif, komitmen dan kesesuaian.

Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan

No Butir Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,778	0,440	Valid
2	0,750	0,440	Valid
3	0,603	0,440	Valid
4	0,575	0,440	Valid
5	0,592	0,440	Valid

Sumber: hasil perhitungan validitas

Berdasarkan table 5 diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki koefisien korelasi di atas 0,440 dengan demikian seluruh butir pernyataan pada instrument gaya kepemimpinan dinyatakan *Valid*. Sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk mengukur gaya kepemimpinan. Dari hasil pengujian tersebut, validitas tertinggi adalah pada item 1 terdapat koefisien korelasi sebesar 0,778 dan validitas terendah adalah item 4 terdapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,575.

Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Tabel 6

Data Analisis Uji Validitas Item Instrumen Kinerja

No Butir Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,805	0,440	Valid
2	0,862	0,440	Valid
3	0,714	0,440	Valid
4	0,760	0,440	Valid
5	0,724	0,440	Valid
6	0,669	0,440	Valid
7	0,707	0,440	Valid
8	0,635	0,440	Valid
9	0,644	0,440	Valid
10	0,804	0,440	Valid
11	0,719	0,440	Valid
12	0,820	0,440	Valid
13	0,824	0,440	Valid

Sumber hasil perhitungan validitas

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua butir pada instrument kinerja dinyatakan *Valid*. Karena seperti yang telah dikemukakan bahwa jika koefisien korelasi sama dengan atau lebih dari 0,440 maka butir instrument dinyatakan valid. Butir yang menyatakan validitas tertinggi adalah butir item 2 dengan koefisien korelasi sebesar 0,862 dan butir terendah adalah item butir 8 dengan koefisien korelasi sebesar 0,635.

Uji Reliabilitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

Tabel 7

Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
0.764	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2025

Berdasarkan output SPSS di atas, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas internal seluruh instrument Gaya Kepemimpinan diperoleh sebesar 0,764. Berdasarkan aturan tabel Alpha Cronbach yaitu sebesar $\leq 0,600$. Maka nilai yang diperoleh $\geq 0,764 \geq 0,600$. Dengan demikian seluruh instrument Gaya Kepemimpinan yang telah disusun memenuhi syarat

validitas dan reliabilitas, maka instrumen Gaya Kepemimpinan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai

Tabel 8

Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
0.770	14

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan output SPSS di atas, dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas internal seluruh instrumen kinerja diperoleh sebesar 0,770. Berdasarkan aturan tabel Alpha Cronbach yaitu sebesar $\leq 0,600$. Maka nilai yang diperoleh $\geq 0,600 = 0,770 \geq 0,600$. Dengan demikian seluruh instrument kinerja pegawai yang telah disusun memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, maka instrument kinerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Uji Korelasi

Tabel 9

Korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja

			Correlations	
			Produktivitas Kerja	Kinerja as Kerja
Spearman's rho	Produktivitas Kerja	Correlation	1,000	,533**
		Coefficient	.	,000
		Sig. (2-tailed)	35	35
Kinerja	Kinerja	Correlation	,533**	1,000
		Coefficient	,000	.
		Sig. (2-tailed)	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 9 di atas, variabel (X) Gaya kepemimpinan terhadap (Y) Kinerja pegawai memiliki hubungan yang "Kuat" yaitu sebesar $r = 0,533$. Karena berada diantara interval koefisien 0,51 - 0,75, artinya Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat dengan Kinerja Pegawai seksi pengujian kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Garut.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi hubungan variabel (X) Gaya kepemimpinan dengan seksi pengujian kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Garut., maka digunakan perhitungan koefisien determinasi dengan perhitungan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,533^2 \times 100\% \\ &= 0,284 \times 100\% \\ &= 28,41\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan $kd = r^2$ diatas menunjukkan bahwa Kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan Gaya kepemimpinan dengan kontribusi koefisien sebesar 28,41% dan sisanya 71,59% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Dilakukan dengan menggunakan statistik uji t dengan taraf signifikansi sebesar 5%, perhitungan dilakukan pengolahan melalui perhitungan dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Hipotesisnya sebagai berikut :

H0 = Tidak ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H1 = Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian hipotesis ini disebut juga dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusannya sbb:

1. Jika nilai t hitung lebih besar > t tabel maka ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2. Sebaliknya, Jika nilai t hitung lebih besar < t tabel maka tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) *Output SPSS (coefficient)*

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B		Beta		
1	(Constant)	21.664	8.783		2.467	.019
	Gaya Kepemimpinan	1.560	.410	.552	3.803	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari perhitungan diatas di atas diketahui nilai t hitung sebesar 3,803. Untuk nilai t tabelnya dengan derajat kebebasan (df) = n-2 = 35-2 = 33 dengan nilai 0,025 kita lihat di distribusi t tabel didapatkan nilai tabel sebesar 2,035.

Karena nilai t hitung 3,803 lebih besar > dari t tabel 2,035, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa “ Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Seksi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Garut

Hasil pengujian dan analisis data statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman*, terdapat hubungan yang kuat antara variabel X (Gaya Kepemimpinan) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi *Rank Spearman*

sebesar 0,533 dan hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 28,41% yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan peran penting terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 71.59% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji T menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Pegawai) diketahui nilai t hitung sebesar 3,803. Untuk nilai t tabelnya dengan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 35-2 = 33$ dengan nilai 0,025 kita lihat di distribusi t tabel didapatkan nilai tabel sebesar 2,035.

Karena nilai t hitung 3,803 lebih besar > dari t tabel 2,035, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa “ Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada seksi pengujian kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Garut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran perkembangan gaya kepemimpinan pegawai seksi pengujian kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Garut menunjukkan perkembangan yang lebih baik dan sudah efektif dilaksanakan atas dasar opini yang disampaikan oleh responden yang pada umumnya menyatakan kearah sangat setuju terutama dengan pernyataan pimpinan melakukan evaluasi peran dan tujuan sesuai dengan ketentuan sasaran kerja pegawai. Indikator selanjutnya yang sudah berjalan dengan baik atas dasar opini responden adalah pimpinan dapat memberikan pengakuan kinerja pegawai. Adapun indikator yang belum berjalan dengan baik seperti pada indikator Pimpinan dapat membuat pengembangan karir pegawai.
2. Gambaran kinerja pegawai seksi pengujian kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Garut menunjukkan perkembangan yang lebih baik dan sudah efektif dilaksanakan atas dasar opini yang disampaikan oleh responden yang pada umumnya menyatakan kearah sangat setuju terutama dengan indikator ketepatan, ketepatan dan pelayanan. Adapun indikator yang belum mencapai hasil optimal, seperti ketetapan, uraian jabatan, komitmen dan Inisiatif kerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman*, terdapat hubungan yang kuat antara variabel X (Gaya Kepemimpinan) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,533 dan hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 28,41% yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan peran penting terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 71.59% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Referensi

- Anggraini, (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah.
- Arif, Ramdhani. 2011, Penilaian Kinerja. PT. Sarana Panca Karya Nusa, Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. RinekaCipta: Jakarta.
- Bangun Wilson Prof. Dr., SE., M.Si. 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga

- Hani, Handoko T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Revisi. Iskandar ,
- Jusman. 2012 *Metode penelitian Administrasi*, Bandung: Puspaga
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* . Jakarta: PT.Garfindo Persada, Edisi Kedua.
- Kosasih, H. (2020). Pengaruh produktivitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. Mudrajad, Kuncoro. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* Edisi
- Panggabean, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Jakarta: Erlangga
- Purwandito, dkk . 2015. Pengaruh Kompetensi Produktivits Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus d Departemen Gigi dan Mulut RSUP DR. Mohhammad Hoesin Palembang). *Jurnal Manajemen*. Universitas Sriwijaya
- Rivai, V. 2014 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Undang-Undang Peraturan pemerintah No.46 Tahun 2011 tentang sasaran kerja pegawai dan perilakkerja Peraturan
- Undang-Undang Pemerintah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba empat