

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SORONG

Nurul Huda Marasabessy^{*1}, Saban Echdar², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}nuyun_marssy@yahoo.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri Sorong, 2) Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong, 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja; 2) Secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja; 3) Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja; 4) Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Gaya Kepemimpinan; 6) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 90.1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) sedangkan sisanya 9.9 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze: 1) The effect of leadership style, work culture and job satisfaction partially on employee performance at the Sorong State Islamic Institute, 2) The influence of leadership style, work culture and job satisfaction on employees at the Sorong State Islamic Institute, 3) The most influential variable on employee performance at the Sorong State Islamic Institute.

The results showed that: 1) Leadership style partially had a positive and significant effect on the performance variable; 2) Partially Work Culture has a positive and significant effect on the Performance variable; 3) Partially has a positive and significant effect on performance; 4) Simultaneously Leadership Style, Work Culture and has a positive impact on performance; 5) The most dominant variable that influences is the variable Leadership Style; 6) The coefficient of determination shows that 90.1% of employee performance variables can be explained by independent variables, namely Leadership Style (X1), Work Culture (X2), while the remaining 9.9% is explained by other variables outside the model.

Keywords : Leadership Style, Work Culture, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan institusi penyedia jasa pendidikan yang mempunyai peran sebagai tempat untuk mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dicapai dengan proses belajar mengajar yang tentu banyak melibatkan berbagai unsur antara lain: dosen, mahasiswa, karyawan, orang tua, pemerintah, sarana dan prasarana, serta pihak-pihak lain. Keterlibatan berbagai pihak ini akan menentukan keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam menghasilkan sarjana-sarjana yang berkualitas.

Persaingan antar perguruan tinggi dalam memberikan jasa pendidikan kepada

mahasiswanya dan dalam proses menghasilkan kualitas lulusan yang tinggi membuat perguruan tinggi tersebut saling membenahi dirinya masing-masing agar dapat memberikan kualitas jasa yang memuaskan bagi mahasiswanya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk dapat bersaing dengan baik adalah peningkatan kinerja sumber daya manusia di perguruan tinggi tersebut.

Institut Agama Islam Negeri Sorong sebagai salah satu bentuk amal usaha bidang pendidikan tinggi dalam lingkup Kementerian Agama, dihadapkan dalam dua kondisi dimana satu sisi harus berperan sebagai identitas dasar organisasi Islam yaitu gerakan Islam, sebagai gerakan dakwah dan pembaharuan (*tajdid*) dengan berpegang pada lima prinsip yaitu prinsip Tauhid, prinsip Ibadah, prinsip Kemasyarakatan (*jamaah*), prinsip gerak dan kemandirian Dakwah dan prinsip Pembaharuan. Sisi lain dihadapkan pada kinerja tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (pegawai) yang harus profesional dalam menunjang pelayanan akademik bagi mahasiswa.

Sebagai individu maupun sebuah organisasi, untuk mampu bertahan dan berkembang di era persaingan semakin ketat saat ini perlu menunjukkan kinerja yang meningkat. Sebagai seorang individu, modal dasar seorang tenaga pendidik (dosen) untuk mampu menunjukkan kinerja adalah penguasaan keahlian (kompetensi) yang mencakup: kompetensi secara teknis yaitu penguasaan atas bidang keilmuan tertentu seperti bidang teknologi, bidang hukum, dan bidang ekonomi.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai: 2015), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Banyak faktor yang dapat dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, termasuk pada Institut Agama Islam Negeri Sorong, antara lain melalui peningkatan peranan dan gaya kepemimpinan, peningkatan budaya kerja dan kepuasan kerja pegawai. Apabila ketiga faktor ini dapat ditingkatkan dengan baik maka dapat dipastikan kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong akan meningkat secara signifikan.

Gaya kepemimpinan bukanlah sifat bawaan, melainkan sebuah keterampilan yang bisa dilatih. Namun menurut Kartini Kartono (2013), gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang membedakannya

dengan yang lain. Jadi faktor tersebut merupakan pembeda. Watak yang dibawa semenjak lahir dapat menjadi poin positif atau sebaliknya malah merugikan karena membuat karyawan menjadi kurang nyaman.

Mencari seorang pemimpin yang bisa mengelola organisasi dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah organisasi cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Jadi tidak melulu harus memerintah pekerjaan saja, jalinan dengan pegawai harus terjaga dengan agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Diamping itu setiap organisasi tentu memiliki budaya, karena hal ini akan memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai visi dan misi dari organisasi. Beberapa budaya kerja memang sengaja diciptakan dan sebagian lagi terbentuk secara natural. Pada dasarnya semua organisasi berkeinginan untuk memiliki budaya organisasi yang “baik”, karena budaya kerja yang baik akan sangat penting untuk meraih kesuksesan. Sehingga hal ini membuat banyak organisasi menjadikan budaya sebagai prioritas strategis.

Menurut Edy Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016), Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pimpinan. Untuk itu, pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja dalam pekerjaannya biasanya ditunjukkan dengan sikap tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat, dan memiliki motivasi yang tinggi. Dari segi organisasi, kepuasan kerja merupakan kepuasan manusiawi, rasa aman dan kesejahteraan pegawai yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja dapat melakukan hal-hal yang dapat menghambat kinerja perusahaan, contohnya: datang terlambat absensi (Satria, 2012).

Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari peran pemimpin, karena pemimpin harus mampu untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari perhatian pemimpin dalam pemberian motivasi, serta kepuasan dari pada karyawan, sehingga pemahaman akan kepuasan dan motivasi kerja sangatlah penting.

Hasil penelitian yang dapat dijadikan pertimbangan adalah penelitian yang dilakukan oleh Sujadi (2009) menunjukkan bahwa karakteristik personal, jenis kelamin dan pendidikan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan tenaga edukatif terhadap pimpinan. Karakteristik personal jabatan fungsional berpengaruh signifikan pada kepuasan kompensasi yang diterima mereka. Karakteristik personal pendidikan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan terhadap pekerjaan.

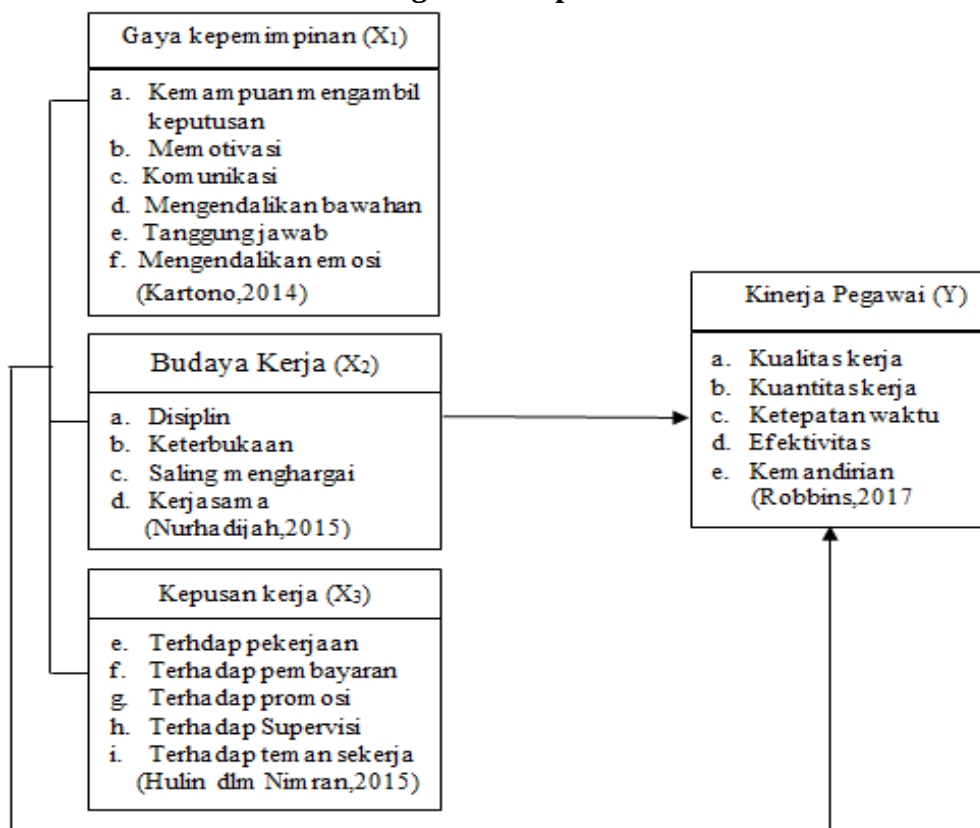
Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting yang menyangkut aspek nilai-nilai kemanusiaan secara umum dan secara khusus dapat meningkatkan keuntungan finansial individual yang merupakan faktor utama penentu kinerja pegawai.

Bavendam (dalam Priyono, 2009) pada penelitiannya menyimpulkan perilaku karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan kontribusi positif seperti: (1) Karyawan menjadi yakin bahwa organisasi akan memberikan kepuasan pada mereka dalam jangka waktu yang lama. (2) Karyawan menjadi peduli terhadap kualitas kerja mereka (3) Karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi; (4) Karyawan memiliki kinerja yang tinggi; (5) Karyawan menjadi lebih produktif. Diperkuat oleh penelitian Priyono (2009) yang menyatakan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Fenomena masalah yang ada menunjukkan bahwa pegawai Institut Agama Islam Negeri Sorong yang berperan sebagai tenaga kependidikan/administrasi, dosen maupun yang menjalankan fungsi manajemen selama ini belum optimal, terbukti peran tenaga kependidikan direspon secara tidak memuaskan oleh mahasiswa. Tidak optimalnya peran tenaga kependidikan ini ada kemungkinan merupakan wujud nyata dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Lingkungan kerja baik skala kecil maupun besar membutuhkan seorang pemimpin sebagai nahkoda untuk menentukan arah dalam mencapai tujuan yaitu kesuksesan. Masing-masing memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Sukses tidaknya sebuah bisnis sangat bergantung pada faktor tersebut. Indikatornya cukup mudah dilihat yaitu dari perkembangan yang dicapai. Jika mengalami penurunan, maka ada yang salah dengan atasan tersebut. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lumayan besar, bisa membuat kinerjanya semakin bersemangat atau sebaliknya malah mengendur

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Dengan melihat kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja berengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong.
2. Gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong.
3. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan model kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013) adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) adalah “metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator”. Dalam penelitian ini variabel yang akan dikaji dan diukur adalah pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) Rumus Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Variabel Kinerja Pegawai
β_0	: Koefisien regresi (konstanta)
β	: Koefisien regresi
X1	: Variabel Gaya kepemimpinan
X2	: Variabel Budaya Kerja
X3	: Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan rumus diatas dapat diimplikasikan dalam penelitian ini:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Variabel Kinerja pegawai
a	: Koefisien regresi (konstanta)
b	: Koefisien regresi
X1	: Gaya Kepemimpinan
X2	: Budaya Kerja
X3	: Kepuasan Kerja

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 1. Uji Instrumen – Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Gaya Kepemimpinan)	X1.1	0.860	0.235	0,000	Valid
	X1.2	0.528	0.235	0,000	Valid
	X1.3	0.846	0.235	0,000	Valid
	X1.4	0.531	0.235	0,000	Valid
	X1.5	0.726	0.235	0,000	Valid
X2 (Budaya Kerja)	X2.1	0.857	0.235	0,000	Valid
	X2.2	0.918	0.235	0,000	Valid
	X2.3	0.827	0.235	0,000	Valid
	X2.4	0.715	0.235	0,000	Valid
	X2.5	0.920	0.235	0,000	Valid
X3 (Kepuasan Kerja)	X3.1	0.787	0.235	0,000	Valid
	X3.2	0.543	0.235	0,000	Valid
	X3.3	0.839	0.235	0,000	Valid
	X3.4	0.712	0.235	0,000	Valid
	X3.5	0.778	0.235	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0.931	0.235	0,000	Valid
	Y2	0.815	0.235	0,000	Valid
	Y3	0.923	0.235	0,000	Valid
	Y4	0.515	0.235	0,000	Valid
	Y5	0.916	0.235	0,000	Valid

Sumber data di olah (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 1. maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.235 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.515 – 0.931. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.225 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.684	0.6	Reliabel
2	Budaya Kerja (X2)	0.904	0.6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0.784	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.882	0.6	Reliabel

Sumber data di olah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Uji Regresi Linear Berganda

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.214	.980		-4.301	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.451	.113	.335	4.002	.000	.213	4.694
	Budaya kerja	.421	.067	.408	6.258	.000	.352	2.840
	Kepuasan kerja	.357	.076	.299	4.681	.000	.365	2.742

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah (-4.214) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-4.214).
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan adalah 0.451 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Budaya Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.451%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja adalah 0,421 artinya jika variabel Budaya Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,421%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja adalah 0,357 artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,357%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Uji t (Uji Parsial)**Tabel 4. Hasil Uji t**

Model	B	t	P Sig.
(Constant)	-4.214	-4.301	.000
Gaya Kepemimpinan	0.451	4.002	.000
Budaya kerja	0.421	6.258	.000
Kepuasan kerja	0.357	4.681	.000

Sumber data diolah (2022)

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja.

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.002 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.994. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung > ttabel = 4.002 > 1.994$, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0.000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I diterima.

2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 6.258 nilai ttabel diketahui sebesar 1.994. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung > ttabel = 6.258 > 1.994$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.681 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.994. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung > ttabel = 4.681 > 1.994$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.

Uji F (Secara Simultan)**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1443.210	3	481.070	201.239	.000 ^b

	Residual	157.775	66	2.391		
	Total	1600.986	69			

Sumber data di olah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 201.239 lebih besar daripada 2,50 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (201.239 > 2,50) maka hipotesis IV diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0,901 Nilai ini menunjukkan bahwa 90.1% .Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 90.1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) sedangkan sisanya 9.9 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.897	1.546

Sumber data di olah (2022)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 1. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.002 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.994. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 4002 > 1.994, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$. Karena sig. > α , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan Dwipayana (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan petunjuk kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, sehingga karyawan merasa senang

dengan cara pemimpin memberikan arahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Pimpinan Institut Agama Negeri Sorong berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberi petunjuk kepada karyawan dalam hal ini adalah memengaruhi cara pandang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga antara pimpinan dengan karyawan memiliki visi dan misi yang sama. Hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan karyawan kepada tingkat yang lebih tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang lebih tinggi pula. Alasan ini diperkuat oleh teori oleh Robbins (2006) yang dalam penjelasannya disebutkan bahwa pemimpin mampu merangsang agar bawahan dapat berfikir secara kreatif dan inovatif. Selanjutnya dalam penelitian Suranta (2002) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memengaruhi perilaku dan cara pandang karyawan. Dengan adanya cara pandang yang sama antara pemimpin dan bawahan, maka pemimpin dapat mengontrol dan mengarahkan karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 1. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 6.258 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.994. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel} = 6.258 > 1.994$, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Menurut Gering, Supriyadi dan Triguno, (2001) budaya kerja adalah falsafah dengandi dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang berwujud sebagai kerja atau bekerja. Hadari Nawawi (2003) Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Robbins (2003) mengatakan budaya kerja merupakan “Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”.

Menurut Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Sepangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang

berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan. Jadi manfaat dari budaya kerja yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti kegotong royongan, kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggota organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Miftahuddin (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan budaya kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 1. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.681 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.994 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.681 > 1.994$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tersebut dirasakan oleh pegawai berdasarkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan harapan pimpinan serta mendapatkan apresiasi dari pimpinan, sehingga secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerjanya.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Seseorang yang bekerja mempunyai tanggung jawab yang harus dilaksanakan agar atasan tersebut merasa puas dengan hasilnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Menurut Salmiyah (2008), dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, dalam melakukan suatu pekerjaan harus dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh.

Adanya hubungan kepuasan terhadap pekerjaan dengan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong karena terlihat dari hasil pekerjaannya yang selalu diusahakan untuk diselesaikan tepat pada waktunya, kadang jika ada suatu pekerjaan

yang ingin segera di rampungkan mereka bekerja dengan giat dan mereka juga lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, apalagi jika disaat ingin melakukan proses akreditasi pegawai yang menangani dan yang lainnya ikut serta membantu menyediakan kelengkapan berkas dan kebutuhan yang akan di bawa ke tempat yang akan di lakukan akreditasi. Tetapi, kadang juga pegawai akan puas dengan hasil pekerjaannya jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya, pengalaman kerjanya karena jika dia tidak mengerti dengan pekerjaan yang diberikan hasilnya kurang maksimal dan itu memberikan rasa ketidakpuasan tersendiri bagi pegawai. Peningkatan kinerja menjadi penting untuk diperhatikan oleh karena kinerja individu berhubungan dengan kinerja organisasi. Sehingga dapat kita pahami bahwa, kinerja individu dan organisasi yang baik akan berdampak pada tercapainya produktivitas organisasi. Kepedulian yang tinggi terhadap hasil kinerja berlaku pula di organisasi atau instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Subakti Syaiin (2008) yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan” menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan terhadap pekerjaan dengan pekerjaan pegawai dengan nilai $p=0,046<0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Subakti Syaiin, (2008) dengan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda variabel kepuasan terhadap pekerjaan yang mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai Klinik Bestari Medan dengan nilai ($p=-0,007<0,05$).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Hasil pengujian hipotesis “ada pengaruh kepuasan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja pegawai Dispenda secara parsial” menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $p=0,000$ yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 201.239 lebih besar daripada 2,50 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($201.239 > 2,50$) Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dalam pengertian yang sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil

kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung". Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya dengan hasil penelitian Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari Budaya Kerja terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap Kepuasan Kerja, ada pengaruh signifikan dari Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan dari Budaya Kerja melalui kinerja organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

5. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Gaya Kepemimpinan (X1), karena $\beta = 0.451$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X1 ($0,000 < 0,005$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,451$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal 1) Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja di Institus Agama Islam Negeri Sorong Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.002 > 1.994$). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$, 2) Variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja di Institus Agama Islam Negeri Sorong Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.258 > 1.994$). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$, 3) Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja di Institus Agama Islam Negeri Sorong. Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.681 > 1.994$). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$, 4) Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($201.239 > 2.50$) Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$, 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Gaya Kepemimpinan. Hal ini di buktikan dari hasil analisa di mana nilai X1 (Gaya Kepemimpinan), karena $\beta = 0.451$ dan P value = 0,000. Karena nilai nilai β (X1) yang paling besar dan nilai (P value $0,000 < 0.05$), maka variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang paling dominan.

DAFTAR PUSTAKA

Anogara, Sinungan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Bawono, Anton. (2013). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Buhler, Michael, (2007). *Performance Management*, Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks. H
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- I Nyoman Jaka Alit. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*
- Mahmudi. (2012). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua, UPP. STIM. YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:
- Martoyo, Susilo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis dan Jackson. (2013). *Human Recource (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2015). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Saban, Echdar. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia

- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Soekidjo Notoatmodjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT.Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Suradinata Ermaya. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press