

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LANDASAN ULIN KOTA BANJARBARU

Erwin Yandini

*Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin*

E-mail : Erwinyandini22@gmail.com

ABSTRAK

ERWIN YANDINI, NPM. 14.12.0031 “ *Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru*. Bimbingan Bapak Abdul Wahid sebagai Pembimbing Utama dan Bapak Deli Anhar sebagai Co Pembimbing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan jenis *Purposive Sampling*. Analisa data menggunakan statistik dalam perhitungannya dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 21.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru berdasarkan karakteristik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja, kepemimpinan lebih banyak pada kategori baik yaitu 61,3%, cukup baik 22,6%, dan sangat baik 16,1% dari 31 jumlah pegawai. Sedangkan kinerja pegawai lebih banyak pada kategori baik 61,3%, sangat baik 29,6% dan cukup baik yaitu 9,7% dari 31 jumlah pegawai. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai ρ hitung sebesar 0,210 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai ρ tabel pada taraf signifikan 0,05 pada N 31 sebesar 0,355 karena nilai ρ hitung 0,210 > dari ρ tabel 0,355 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai atau dalam interval koefisien tingkat hubungan yang rendah.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ERWIN YANDINI, NPM. 14.12.0031 "THE ROLE OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON THE OFFICE KECAMATAN LANDASAN ULIN BANJARBARU CITY. Guidance by Mr. Abdul Wahid as the main counselor and Mr. Deli Anhar as co counselor. The purpose of this study is to understand the relationship of leadership to employee performance in the office kecamatan landasan ulin banjarbaru city be based on gender, education, age, and a working period. Research methods use quantitative approaches based on type of study. Data were compiled by providing a questionnaire to respondents. Sample are determined using techniques Non-Probability sample with Purposive sample. Analyze statistics by statistical analysis of data use program *IBM SPSS Statistics 21.0 for Windows*. The results of the study show leadership performance in the office kecamatan landasan ulin banjarbaru city be based on age, gender, education, and a working period, leadership even more a good omen 61,3 %, pretty good 22,6% and very good 16,1% from 31 a man of worship. On the other employee performance even more categories good 61,2%, very good 29,6% and pretty good 9,7% from 31 a man worship. Get analysis results value p calculation of this size 0,210 in the back value even with value p table at a critical rate 0,05 at N_{31} of this size 0,355 because value p calculation 0,210 > from table 0,355 as a results, it can be inferred that there is no relationship employee performance and low-level relationship between leaders in low-level relationship.

Keywords: *Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. (Istianto, 2009) Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran

kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan menurut Dubrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat

tercapai. (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:126). Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Indikator Kepemimpinan

Sondang P. Siagian (2003:97) berpendapat, tujuh indikator yang dapat harus dimiliki pimpinan adalah sebagai berikut:

a. Iklim saling mempercayai

Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

b. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.

c. Memperhatikan pada kenyamanan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apasaja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:9).

Berbagai pendapat dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bias dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kinerja

Muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L (2009:195) yang mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bias menerima dan menghargai pendapat orang lain.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Pendekatan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.(Sugiyono, 2016:7).

Dengan mengacu pada konsep yang digunakan, yaitu untuk mengetahui dan memahami hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.yaitu penelitian yang memiliki kejelasan unsur yang dirinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis,

menggunakan sampel yang hasil penelitiannya diberlakukan untuk populasi, memiliki hipotesis jika perlu, dengan langkah-langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang dapat mewakili, serta ada analisis data yang dilakukan setelah semua data terkumpul.

Sedangkan metode asosiatif menurut Sugiyono (2016:69) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian dari kepemimpinan yang terdiri dari indikator: 1). Iklim Saling Mempercayai, 2). Perhatian Kenyaman Bagi Bawahan, 3). Memberi Inspirasi Kepada Bawahan, 4). Pengakuan Status Para Bawahan dan 5). Membuat Model Pemecahan. Hasil kepemimpinan pada Kecamatan Landasan Ulin sebagai berikut:

Tabel 4. 16Kepemimpinan

Pilihan	Frekuensi	%
Sangat Baik	-	-
Cukup Baik	7	22,6
Kurang Baik	-	-
Baik	19	61,3
Sangat Baik	5	16,1
Total	31	100

Sumber: Analisa Data Primer 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan pada Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru yang menyatakan lebih banyak pada kategori baik yaitu 61,3%, cukup baik 22,6%, dan sangat baik 16,1% dari 31 jumlah pegawai. Hasil dari Kepemimpinan tersebut kemudian dianalisis dengan Chi Square Goodness Of Fit.

B. Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai yang terdiri dari indikator: 1). Pemahaman Tupoksi, 2). Inovasi, 3). Kecepatan Kerja, 4). Keakuratan Kerja, dan 5). Kerja Sama, diperoleh hasil kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru Sebagai berikut:

Tabel 4. 1Kinerja Pegawai

Pilihan	Frekuensi	%
Sangat Baik	-	-
Cukup Baik	3	9,7
Kurang Baik	-	-
Baik	19	61,3
Sangat Baik	9	29,6
Total	31	100 %

Sumber: Analisa Data Primer 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih banyak pada kategori baik 61,3%, sangat baik 29,6% dan cukup baik yaitu 9,7% dari 31 jumlah pegawai. Hasil dari kinerja pegawai tersebut kemudian dianalisis dengan Chi Square Goodness Of Fit.

C. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan statistik dalam perhitungannya dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 21.0 for Windows. Berikut hasil output dari IBM SPSS Statistics 21.0 for Windows mengenai hubungan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4. 20 Correlations Hubungan

Correlations				
			kec. landasan ulin	kinerja kec. landasan ulin
Spearman's rho	kec. landasan ulin	Correlation	1,000	,210
		Coefficient	.	,258
		Sig. (2-tailed)	31	31
		N		
	kinerja kec. landasan ulin	Correlation	,210	1,000
		Coefficient	,258	.
		Sig. (2-tailed)	31	31
		N		

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai ρ hitung sebesar 0,210 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai ρ tabel pada taraf signifikan 0,05 pada N 31 sebesar 0,355 karena nilai ρ hitung 0,210 < dari ρ tabel 0,355 maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru berada dalam tingkat interval koefisien hubunganrendah

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin kota Banjarbaru secara umum dapat dikatan sudah baik. Hal ini berdasarkan :

1. Kepemimpinan pada Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru yang menyatakan lebih banyak pada kategori baik yaitu 61,3%, cukup baik 22,6%, dan sangat baik 16,1% dari 31 jumlah pegawai.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru lebih banyak pada kategori baik 61,3%, sangat baik 29,6% dan cukup baik yaitu 9,7% dari 31 jumlah pegawai.
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai ρ hitung sebesar 0,210 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai ρ tabel pada taraf signifikan 0,05 pada N 31 sebesar 0,355 karena nilai ρ hitung 0,210 < dari ρ tabel 0,355 maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat

hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru yaitu berada dalam interval koefisien tingkat hubungan rendah.

2. Saran

1. Diperlukan adanya pelatihan maupun program pengembangan kepemimpinan pegawai agar kinerja yang dicapai oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru dapat ditingkatkan lagi dalam segala aspek.
2. Diperlukan adanya peninjauan kembali terhadap kepemimpinan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru karena masih terdapat beberapa kekurangan didalamnya.
3. Untuk mengukur kepemimpinan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru, sebaiknya menggunakan pengukuran kinerja berbasis tim karena pada saat ini sebagian besar pekerjaan yang diberikan kepada pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan secara tim, sehingga diharapkan kinerja yang dicapai akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia. Undang-undang Dasar 1945

Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Pelaksanaan, Pekerjaan PNS.
Jakarta: Sekretariat Negara

2. Buku Referensi

Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta

Fadel, Muhammad dan K. Toruan Rayendra L. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*.
Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Hamzah, B. Uno. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Harbani, Pasolong. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Mulyasa. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdo.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta : Gramedia Jakarta.

Sergiovanni,T.J dan R.J Starrat. 1983. *Supervision Human Perspective*. NewYork : Mc Graw Hill Book Company.

Siagian, Sondang P. 2003. *Teori Dan Praktek Kepimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Slovin, M. J.1960. *Sampling*, Simon and Schuster Inc.New York.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pembangunan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Toha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo.

Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.

3. Skripsi

Fanani, Miftahul.2012. *Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Satui Kabupaten Tanah Bumbu*. Skripsi

Kusumawati, Ajeng Retno. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia*. Skripsi

Mukanan.2013. *Analisis Kepemimpinan Pada Kecamatan Kapuas Murung Kabupaten Kapuas*. Skripsi

Niel, Misrani HJ. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Skripsi

- Nur Alim, Muhammad.2013. *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Polewali Mandar*.Skripsi
- Ramadhani, Danang Setya. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi
- Setiawan, Agung.2013. *Pengaruh Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Skripsi
- Varia, Disa. 2012. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Deputy Bidang Pengkajian dan Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia*. Skripsi

4. Jurnal

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan
- Ismail, Taufik.2017. *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Gusu SD Negeri*. Jurnal Administrasi Pendidikan
- Januari, Candi Ismi,dkk.2017.2015.*Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis
- Pratama, Moh Adi.2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Jaya Sakti Kediri*. Jurnal Moh Adi Pratama Artikel Skripsi UNP kediri
- Rahmawany, Delyana.2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telkom Tbk*. Jurnal Ilmiah Kohesi
- Wahyuni, Rika.2017. *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang*. Majalah Ilmiah

