



**PENGARUH ANALISIS JABATAN, TUNJANGAN KINERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

AJI ACHMAD SYAIFULLAH

NPM 21801081465



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

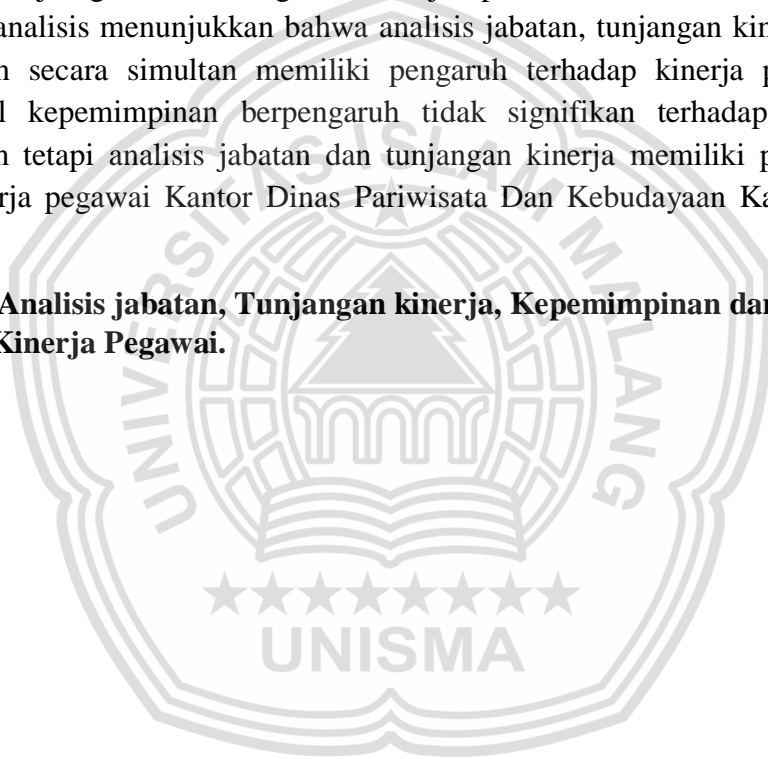
2023

Abstraksi

Tujuan penelitian ini yaitu Untuk Mengetahui Dan Menganalisis analisis jabatan, tunjangan kinerja, dan kepemimpinan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 163 dan sampel yang diambil berjumlah 41 responden. Pengumpulan data melalui sebaran angket. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 16. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengujian pengujian data yang digunakan yaitu Uji validitas, uji reliabilitas uji asumsi kelasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil analisis menunjukkan bahwa analisis jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi analisis jabatan dan tunjangan kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.

Kata Kunci: Analisis jabatan, Tunjangan kinerja, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

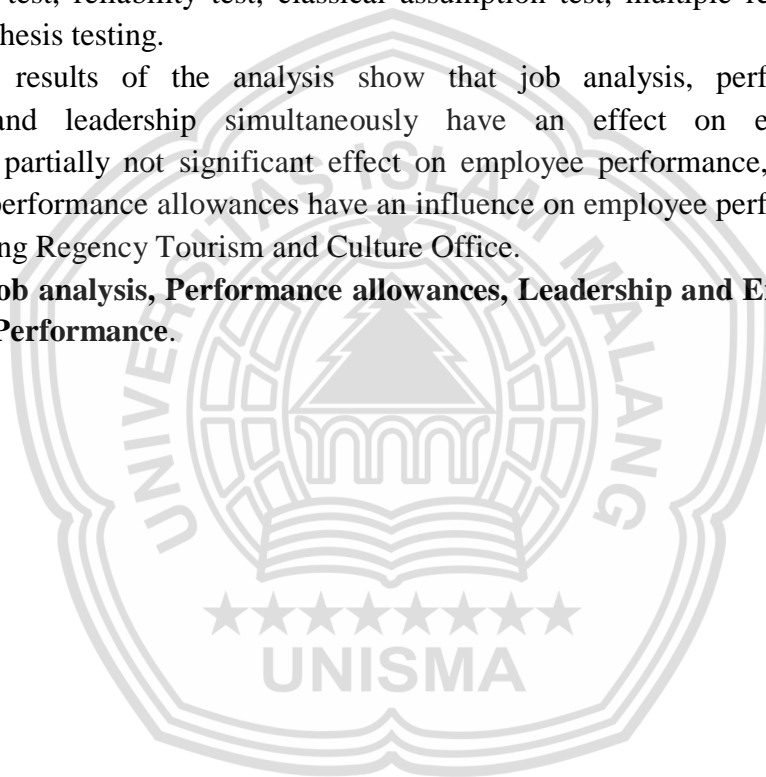


Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze job analysis, performance allowances, and leadership at the Tourism and Culture Office of Lumajang Regency. The population in this study amounted to 163 and the sample taken amounted to 41 respondents. Collecting data through the distribution of questionnaires. Data analysis in this study used SPSS Version 16. The sampling technique used quantitative methods and linear test data testing techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression test and hypothesis testing.

The results of the analysis show that job analysis, performance allowances and leadership simultaneously have an effect on employee performance, partially not significant effect on employee performance, but job analysis and performance allowances have an influence on employee performance at the Lumajang Regency Tourism and Culture Office.

Keywords: Job analysis, Performance allowances, Leadership and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Era globalisasi yang semakin maju seperti sekarang, dalam mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada institusi tersebut. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu institusi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh pegawai yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan, sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Dalam suatu daerah yang memiliki banyak obyek wisata, hendaknya pariwisata akan menjadi penting bagi suatu wilayah karena pertama, bahwa dilihat dari segi ekonomi dapat meningkatkan pendapatan daerah dan memberikan masukan berupa devisa. Kedua dari segi sosial, dari geliat kegiatan ekonomi dapat meningkatkan permintaan tenaga kerja, sehingga bisa mengurangi pengangguran. Ketiga dari segi kebudayaan, dalam hal ini dapat

memperkenalkan kebudayaan kita kepada wisatawan dan menjadikan kebudayaan itu menjadi identitas diri suatu wilayah. Oleh karena itu banyak daerah yang akhirnya berlomba meningkatkan kualitas industri pariwisata untuk menarik perhatian para wisatawan domestik maupun mancanegara.

Febriyan dan Saraswati (2019), Pariwisata sendiri dapat dimaknai sebagai kegiatan dinamis dengan melibatkan masyarakat luas yang juga dapat menghidupkan berbagai bidang ekonomi dan usaha masyarakat. Pada era globalisasi saat ini, sektor pariwisata akan menjadi pendorong utama perekonomian dunia dan menjadi industri yang universal.

Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang, Selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam memberikan pelayanan terhadap para wisatawan, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berkaitan dengan kinerja pegawai dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan kesuksesan dari sebuah perusahaan.

Masram dan Mu'ah (2017) "Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kasmir (2016) "Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran kriteria yang telah

ditentukan dan disepakati terlebih dahulu secara bersama-sama”. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Wibowo (2017), “Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”.

Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis dan mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang & tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apasaja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu.

Borman (2015) Analisa jabatan (*job analysis*) merupakan proses awal yang perlu dilakukan oleh organisasi dari keseluruhan proses manajemen

SDM. Hasil analisa jabatan dapat digunakan sebagai dasar untuk proses manajemen SDM yang lain. Analisa jabatan merupakan sebuah penggalian informasi secara sistematis untuk menemukan dan mendokumentasikan sifat dasar sebuah pekerjaan.

Najoan (2018) Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai di harapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil (Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63)

Judge (2015) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya

gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penggerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaanya.

Menurut Inaray dalam Anoraga (2016), “kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” **PENGARUH ANALISIS JABATAN, TUNJANGAN KINERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN LUMAJANG** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Pemaparan Latar Belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh analisis jabatan, tunjangan kinerja, dan kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang ?
2. Bagaimana Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang?
3. Bagaimana Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang?

4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Dan menganalisis analisis jabatan, tunjangan kinerja, dan kepemimpinan berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang .

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi organisasi dalam pengelolaan kinerja pegawai serta solusi efektif bagi pemecahan masalah Bagi analisis jabatan, tunjangan kinerja, dan kepemimpinan berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang serta bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi Penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam menganalisis jabatan, tunjangan kinerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda, maka adapun simpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Simpulan deskripsi analisis jabatan tunjangan karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang menjelaskan bahwa:

1. Analisis jabatan, tunjangan karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian di atas dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.
2. Analisis Jabatan berdasarkan hasil penelitian diatas dinyatakan bahwa Analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.
3. Tunjangan karyawan berdasarkan hasil penelitian di atas dinyatakan bahwa Tunjangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.

4. Kepemimpinan berdasarkan hasil penelitian di atas dinyatakan bahwa variable Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang tidak mencakup Jawa Timur, sehingga hasil penelitian hanya bisa dimanfaatkan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel Analisis Jabatan, Tunjangan Karyawan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

5.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa Analisis Jabatan dengan pernyataan “Pimpinan mengawasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya” diasumsikan rendah sehingga disarankan kepada Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten

Lumajang untuk lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawannya

2. Dari hasil penelitian dapat dijelaskan variabel Tunjangan Kinerja pada pernyataan Saya diterima secara professional berdasarkan kesesuaian kualifikasi yang dibutuhkan diasumsikan terendah. Sehingga disarankan kepada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang untuk lebih meningkatkan profesionalitas kepada karyawannya.
3. Dari hasil penelitian dapat dijelaskan variabel Kepemimpinan pada pernyataan Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan diasumsikan terendah. Sehingga disarankan kepada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lumajang untuk lebih meningkatkan sikap tegas dalam mengamil keputusan kepada karyawannya. Harapan Bagi peneliti selanjutnya untuk melanjutkan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R.Kharie.,G.M.Sendow.,L.O.H.Dotulong, Januari (2019), Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk Kantor Cabang Ternate, Jurnal EMBA Vol.7 No.1, Hal. 141 – 150
- Baharudin dan Umiarso, Jogjakarta (2012), Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik, ARRUZZ.
- Daryanto dan Abdullah. Jakarta (2013), “Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi”, PT Prestasi Pustakaraya.
- Delti. (2015), Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.TCM di Kubar. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 3, Nomor 2,
- Dessler, Gary (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Esmael Tabouli, Nasser Ahmaad Habtoor, &Nashief (2016), “The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable”. Asian Social Science; Vol. 12, No. 9
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salman. 4
- Fattah, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- Febriyan. (2019). Pariwisata & Saraswati. *Ayan*, 8(5), 55.
- Fitria, Ferida Ning, dkk, (2017). Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 48 No.1, Hal.195-201
- Hardani, Liza, Ahmad Alim Bachri dan Dahniar (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, No.1, Hal. 23-37
- I Ghozali, (2013) Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS V.23. Semarang: UNDIP
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 3-4.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

- Ispas, D., & Borman, W.C. (2015). Personnel Selection, Psychology of. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (2nd edition) Vol. 17
- Isvandiari, Any. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal Jineka Vol. 12, No. 1, Hal. 17-22.
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret, 129-147, ISSN 2623-2634 (online)
- Kasmir (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan Diterbitkan oleh: PT. REMAJA ROSDAKARYA. Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Marwansyah (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *kinerja pegawai*. 1(1), 105–112.
- Mustadin Taggala, S.Psi., M.Si, Sleman (2015). “Analisis Jabatan”. Kurnia Global Publishing.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 1(1), 9–25.
- Najoan, Jacqueline Fritzie, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere, (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Minahasa, Jurnal Sosio Ekonomi, Volume 14 Nomor 1, Hal.11- 24 Hal.
- P. Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan: Salemba 4 Edisi 16.
- Riski, Vahdist, (2016). Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rivai, Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Robbins, Stephen (2013). *Manajemen, Edisi kedelapan / Jilid 2*. Jakarta. Pt. Grafindo.
- Ruky, Ahmad. (2016). *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji dan Remunerasi*. Jakarta : PT. Intipesan Pariwara.
- Sirajuddin Saleh, Muhammad Darwis Thn. (2015), *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 5 No. 1
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustakarya.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian. Metode Penelitian*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT GSI Cianjur*. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 1–14.
- Sunyoto, Danang. Yogyakarta, (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, CAPS (Center for Academic Publishing Service),
- Timple. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wa Ode Zus nita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019), *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*, E-ISSN: 2655-5638 Perwira, Volume2, Nomer 1.
- Wahjosumidjo. (2014). *Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Benefit*. Vol.6.No.2.Desember.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wijono. (2018), *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*.