



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID 19**
Studi Pada Pusdalops BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah)
Kota Malang

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh:

Robi Allamin

NPM: 217.01.09.2.104



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2022

RINGKASAN

Robi Allamin, 2022, NPM 21701092104, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid 19. Dosen Pembimbing I : Dra. Sri Nuringwahyu, M.Si, Dosen Pembimbing II : Daris Zunaida, S.AB., M.AB

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid 19 yang ada di sebuah Intansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Malang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan data primer dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program IBM SPSS 25for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukan dengan hasil taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dan perhitungan uji t yaitu tabel $(6,683) > (2,052)$. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukan dengan hasil taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dan perhitungan uji t tabel $(9,405 > 2,052)$. Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil uji F diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $151.348 > 2,58$.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

SUMMARY

Robi Allamin, 2022, NPM 21701092104, Business Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang, The influence of leadership and work motivation on employee performance during the covid 19 pandemic. Supervisor I: Dra. Sri Nuringwahyu, M.Si, Second Advisor II : Daris Zunaida, S.AB., M.AB

This study aims to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance during the covid 19 pandemic in an agency of Malang City Disaster Management Agency. This research method uses quantitative method. The method of data collection is by using primary data with a questionnaire technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the IBM SPSS 25 for windows program.

The results of this study indicate that partially the leadership variable has a significant effect on employee performance, this is indicated by the results of a significance level of $0,000 < 0,05$ and the t test calculation is table $(6,683) > (2,052)$. The work motivation variable has a partial affect on employee performance, this is indicated by the results of the significance level of $0,000 < 0,05$ and the calculation of the t test table $(9,405) > (2,052)$. Leadership and work motivation variables show a simultaneous effect on employee performance, as evidenced by the F test results obtained a significance of $0,000 < 0,05$ with F count $> F$ table that is $151,348 > 2,58$.

Keywords : Leadership, Work Motivation, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 di Indonesia merupakan bagian dari pandemi penyakit korona virus 19 yang sedang berlangsung di seluruh dunia. Kasus positif Covid-19 di Indonesia pertamakali muncul terdeteksi pada tanggal 2 Maret 2020, ketika dua orang terkonfirmasi tertular dari seorang warga Jepang. Pada tanggal 9 April, pandemi sudah menyebar ke 34 propinsi dengan DKI Jakarta, Jawa Barat dan Jawa Tengah sebagai propinsi paling terparah SARS-CoV-2 di Indonesia (Wikipedia,2021).

Sebagai tanggapan terhadap pandemi, beberapa wilayah telah memberlakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) pada tahun 2020 dan juga diikuti oleh beberapa kota, termasuk Kota Malang dan sekitarnya. Saat itu dibukalah perekrutan relawan untuk mengatasi penanggulangan penyebaran Virus Corona oleh pemerintah pusat dan diikuti pemerintah daerah. Melihat adanya peluang perekrutan relawan, Saya memberanikan diri untuk mendaftar menjadi relawan melalui salah satu instansi kebencanaan yang ada di Kota Malang, yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Malang.

Berawal dari keikutsertaan sebagai relawan yang tergabung dalam tim pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang berlanjud ke pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) diselenggarakan

oleh pemerintah daerah Kota Malang bekerja sama jajaran instansi Polri, TNI, DINKES, BPBD dan beberapa instansi lainnya. Kegiatan ini berlangsung 14 hari kerja selama 24 jam yaitu melakukan penyekatan jalan dan juga memeriksa semua pengemudi beserta penumpangnya untuk dicek kesehatannya terutama suhu badan pada setiap mobil luar kota disetiap titik keluar masuk ke Kota Malang.

Pada tanggal 30 Juli 2020 pembatasan sosial berskala besar di wilayah Malang Raya yang mencakup Kota Malang, Kabupaten Malang dan Kota Batu dinyatakan telah berakhir dan dilanjutkan masuk masa transisi new normal dengan angka kematian akibat virus covid-19 yang terus meningkat. Pada saat itu Saya tergerak untuk ikut masuk kedalam relawan tim pemakaman Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Malang.

Mengawali sebagai seorang relawan pemakaman korban meninggal akibat terpapar virus covid-19 bukan perkara mudah. Dalam setiap pemakaman semua anggota tim wajib mematuhi semua peraturan yang telah diberikan oleh pemimpin tim pemakaman. Pemakaian baju pelindung beserta masker dan sarung tangan merupakan hal wajib yang dilakukan sebelum ikut kegiatan pemakaman. Meningkatnya korban meninggal akibat terpapar virus Covid-19 menjadikan dalam satu hari bisa memakamkan 15 lebih korban positif yang terpapar.

Covid-19 menjadi bencana nasional non alam, bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa non alam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemic dan wabah penyakit.

Covid-19 bukan hanya urusan pemerintah bukan hanya urusan medis atau kesehatan tetapi menjadi urusan semua pihak, masyarakat menjadi ujung tombak dalam pandemi ini, perubahan perilaku yang sesuai protokol kesehatan untuk memutus rantai penularan ini.

Penanggulangan bencana wabah covid -19 ini dibutuhkan kesiapsiagaan yang tinggi, sinergi antara elemen masyarakat dan pemerintah. Pada situasi saat ini Pusdalop Badan Penanggulangan Bencana Kota Malang mempunyai peranan penting dalam memberikan dukungan dalam kegiatan pengumpulan informasi kebencanaan dan dukungan pelaksanaan tanggap darurat.

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimasa pandemi dimana semua intansi dunia kerja berjalan melambat, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang bisa memberdayakan karyawan. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Anoraga (1992), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memberikan perintah tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Dalam menjalankan setiap tugas dilapangan dibutuhkan motivasi dari seorang pimpinan. Menurut (Hasibuan, 1999) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003:77).

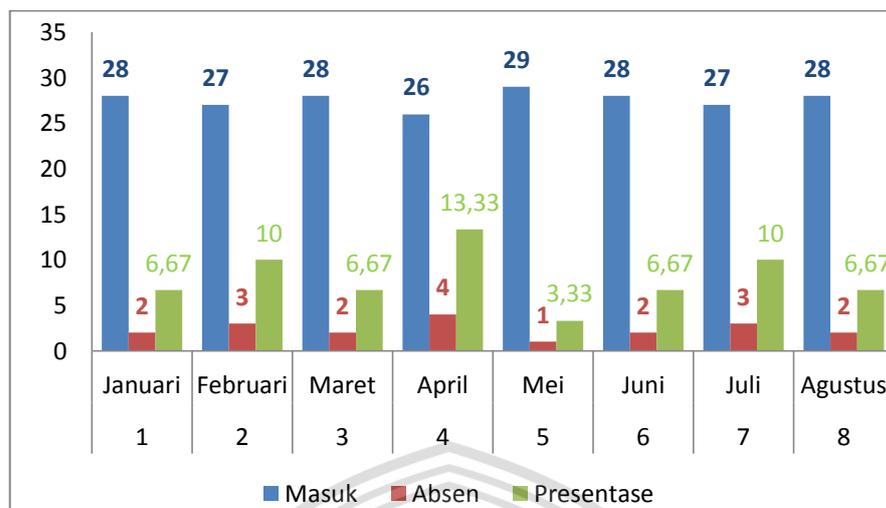
Karyawan menjadi roda penggerak di instansi kerja agar visi, misi serta tujuan dapat terwujud. Untuk itu, banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan.

Tabel 1. Absensi karyawan BPBD Kota Malang

No	BULAN	Karyawan Masuk	Karyawan Absen (tidak hadir)	Total Karyawan	Presentase Absensi %
1	JANUARI	28	2	30	6,67
2	FEBRUARI	27	3	30	10,00
3	MARET	28	2	30	6,67
4	APRIL	26	4	30	13,33
5	MEI	29	1	30	3,33
6	JUNI	28	2	30	6,67
7	JULI	27	3	30	10
8	AGUSTUS	28	2	30	6,67

Sumber: Data Diolah (Agustus, 2020)

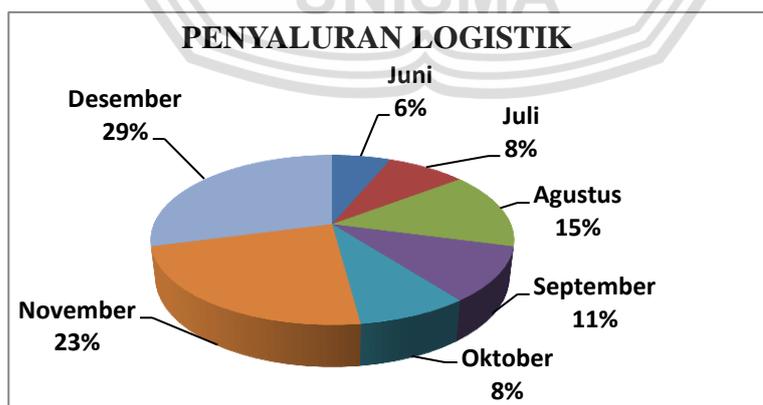
Masih adanya absensi ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan tidak efisien seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja, dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja instansi ini.



Gambar 1. Data Rekapitulasi Absensi

Sumber : Data Diolah BPBD Kota Malang (2020)

Dari gambar 1 tingkat ketidak hadirannya karyawan di BPBD Kota Malang setiap bulannya masih terjadi, walaupun tingkat kehadiran masih cukup tinggi. Ketidak hadirannya ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Ketidak hadirannya karyawan dibagi menjadi lima yaitu, izin, sakit, terlambat, pulang awal dan tanpa keterangan.



Gambar 2. Data Penyaluran Logistik

Sumber : Data Diolah Desember, 2020

Dilihat dari gambar 2 dapat dilihat data penyaluran logistik mengalami kenaikan pada bulan Juni sampai dengan bulan Desember walaupun terjadi penurunan sekali dibulan Oktober. Adapun yang menjadi faktor yang menimbulkan lonjakan pengiriman logistik adalah faktor intensitas bencana pada bulan tersebut dalam musim angin dan hujan.

Menanggapi situasi ini berbagai usaha telah dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih belum memuaskan terhadap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diemban oleh seorang karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output keandalan dalam bekerja.

Pada penelitian ini diharapkan nanti memberikan kontribusi terhadap instansi pemerintahan dalam bidang kebencanaan, terutama pada peningkatan sumber daya manusia yang berkompeten, bardaya saing, unggul dan maju.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini memberikan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara parsial pada BPBD Kota Malang?
2. Adakah Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara simultan pada BPBD Kota Malang?
3. Adakah Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara dominan pada BPBD Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, meliputi :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara parsial pada BPBD Kota Malang.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara simultan pada BPBD Kota Malang.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi covid-19 secara dominan pada BPBD Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPBD Kota Malang dimasa pandemi covid 19 dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi pembaca

Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Memberi dorongan untuk motivasi bagi karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi instansi BPBD Kota Malang.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I. PENDAHULUAN

BAB ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Memuat uraian tentang tinjauan pustaka yaitu penelitian terdahulu terdahulu, teori penelitian, hubungan atau keterkaitan antar variabel, dan hipotesis yang sesuai dengan tema skripsi.

BAB III. METODE PENELITIAN

Memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambar umum responden dan penyajian data, analisis data dan interpretasi, dan pembahasan.

BAB V. PENUTUP

BAB akhir berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan menyajikan secara ringkas dari hasil penemuan penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan. Saran dirumuskan mengenai langkah-langkah yang perlu diambil oleh pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.

BAB V

PENUTUP

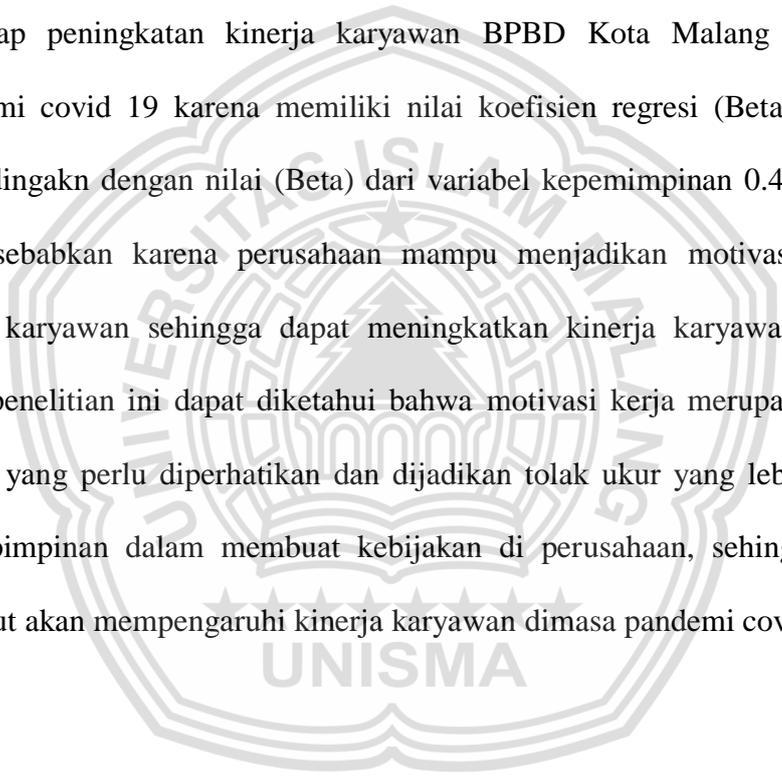
A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, studi pada Pusdalops BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Kota Malang dimasa Pandemi Covid 19 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat diketahui bahwa uji t_{hitung} kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 6.683 dengan t_{tabel} 2.052 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6.683 > 2.052$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dan dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Malang dimasa pandemi covid 19 Terbukti dengan hasil uji t_{hitung} motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 9.405 dengan t_{tabel} 2.052 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.405 > 2.052$) dan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima dan dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPBD (Badan Penanggulangan

Bencana Daerah) Kota Malang dimasa pandemi covid 19. Terbukti dengan hasil uji F diperoleh Sig. F $0,000 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel} = 151.348 > 2,58$ maka hipotesis dapat diterima bahwa semua variabel bebas layak untuk menjelaskan variabel terikat yang dianalisis seperti yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel yang dominan adalah motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan BPBD Kota Malang dimasa pandemi covid 19 karena memiliki nilai koefisien regresi (Beta) 0.630 dibandingkan dengan nilai (Beta) dari variabel kepemimpinan 0.448. Hal ini disebabkan karena perusahaan mampu menjadikan motivasi kerja untuk karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan hal utama yang perlu diperhatikan dan dijadikan tolak ukur yang lebih baik oleh pimpinan dalam membuat kebijakan di perusahaan, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dimasa pandemi covid 19.



B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan manfaat penelitian, maka saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Bagi manajemen perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan, maka perusahaan harus mampu menunjukkan kepemimpinan perusahaan yang bagus serta motivasi kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat karena berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan karyawan menginginkan tempat kerja yang nyaman serta kondusif untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan begitu maka dapat mendorong untuk terus kiat bekerja yang sehingga dapat memberikan kinerja yang baik untuk pimpinan yang tentu akan menguntungkan bagi perusahaan tersebut. Pada akhirnya peningkatan pelayanan terhadap masyarakat akan meningkat

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi guna melakukan penelitian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan sebaiknya peneliti yang akan datang menambah beberapa variable lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel yang dapat digunakan antara lain Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji.2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A. Shadare, Oluyesi dan Hamed T, Ayo.2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. ISSN 1450-2275 Issue 16
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus.2008. “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). Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- _____.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi 2.
Yogyakarta : BPFE
- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan :
dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta :
Erlangga.
- _____. 1998. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, aplikasi*.
Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi
aksara.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes
Press.
- Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:
Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.



Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*.

Yogyakarta : Graha Ilmu.

Veithzal, R., & Mulyadi, D. 2003. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja

Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka

Wikipedia. 2021. *Pandemi Covid-19 di Indonesia*

