Bima Journal – Bussiness Management and Accounting
Available online at : http://journal.pdmbengkulu.org/index.php/bima
*DOI:https://doi.org/*10.37638/bima.1.2.97-104

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESBANGPOL KABUPATEN KAUR

PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT

Dadi Apriadi[1)]; Karona Cahya Susena[2)]; Tito Irwanto[3)]

[1,2,3)] Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Coresponding author : **[2)] karona.cs@unived.ac.id**

How to Cite :
Dadi Apriadi, Karona Cahya Susena, Tito Irwanto . 2020. *Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District.* Bima Journal: Bussines Managemet And Accounting *1* (2). *DOI: https://doi.org/*10.37638/Bima.1.2.97-104

ARTICLE HISTORY
Received [10 Oktober 2020]
Revised [17 November 2020]
Accepted 30 Desember 2020]

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 orang pegawai pada kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif.

KEYWORDS
Motivation, Leadership, Workn Environment, Performance

ABSTRACT

This research is a qualitative research, the informants used in this study were 4 employees at the Kaur Regency Kesbangpol office. Data collection techniques used interviews and the analysis method used was descriptive analysis method.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai sebuah tujuan ditetapkan melalui sarana yang dibentuk dalam organisasi dan digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi.

Pencapaian ini hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi yang disebut dengan kinerja pegawai.kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu,jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisai tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Mueheriono, 2016:95).

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawaitersebut melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agarmempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya

Kantor Kesatuan bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Kaur merupakan salah satu kantor pemerintah yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana tugas di bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur. Dalam menjalankan aktivitasnya lebih berhubungan langsung dengan masyarakat. Pegawai pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, maka dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku. Banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya seperti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan bidangs trategis dari organisasi.Manajemens umberdaya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Sutrisno (2016:4), manajemensumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumberdaya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu ,organisasi dan masyarakat.Fokus manajemen sumberdaya manusia terletak pada upaya mengelola sumberdaya manusia didalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaansumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompokorang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Pasolong (2017:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya tersebut..Tidak jauh berbeda, Menurut Simanjuntak (2015:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut Hasibuan (2016:98) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Motivasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2017:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Siagian (2015:78) mengartikan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan Hamalik (2016:33) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain, serta menentukan karakteristik proses berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang. Petunjuk tersebut dapat dipercaya apabila tampak kegunaanya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersediamelakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Rivai dan Mulyadi (2016:2)menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut, untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa- peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, mememlihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.
Menurut Rivai dan Mulyadi (2016:35),indikator dari kepemimpinan adalah:

a) Keinginan untuk menerima tanggungjawab
   Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab pada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal, bahkan kalau perlu dari organisai buruh.
b) Kemampuan untuk bisa *perceptive* (persepsi)
   Menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Ia memerlukan kemampuan untuk memhami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka sert berbagai ambisi yang ada. Disamping itu juga harus mempunyai persepsi introspektif (memandang atau menilai dirinya sendiri) sehingga ia bisa mengeahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layakbaginya.
c) Kemampuan untuk menentukanprioritas
   Pimpinan yang pandai adalah seseorang yang berkemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting atau tidak. Kemampuan ini penting karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan datang bersamaan dan berkaitan satu dengan yang lainnya.
d) Kemampuan untuk bersikapobjektif
   Objektif adalah kemempuan untuk melihat suatu masalah secara rasional dan personal.
e) Kemampuan untukberkomunikasi
   Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seorang yang bekerja dengan bantuan oranglain, karena itu pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

Lingkungan Kerja

Menurut Komarudin (2016:231),menyatakan bahwa: lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Adanya kebutuhan dan keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Mangkunegara (2016:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Supardi (2016:23),menyatakan bahwa : "Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja".

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:184) waancara adalah pertemuan kedua belah pihak antara orang yang memberikan pertanyaan serta orang yang menjawab yang saling bertukar informasi, sehingga dapat dibangun dalam suatu topik tertentu(Sugiyono, 2013: 184). Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, dimana peneliti dalam pelaksanaannya lebih bebas, tujuannya adalah untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2013:145) metode observasi adalah metode pengumpulan data di mana penyelidik mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi yang kompleks dan merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yang mengutamakan pengamatan dan ingatan. Pada penelitian ini observasi dilakukan dengan cara lansung ke tempat penelitian yaitu kantor Kesbangpol Kabupataen Kaur dan mencari informasi yang berkaitan dengan penelitian

c. Reduksi Data

Merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstrkasi data (kasar) yang ada di lapangan berupa hasil wawancara, observasi, artikel dan surat kabar, serta dokumen pendukung lainnya. Proses ini berlangsung sepanjang pelaksanaan penelitian, yang dimulai sebelum proses pengumpulan data, yaitu sejak pengambilan keputusan tentang kerangka kerja konsepsional pemilihan kasus, pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan cara pengumpulan data yang dipakai.

d. Penyajian Data

Suatu rakitan organisasi informasi yang memungkinkan kumpulan riset dapat dilakukan. Penyajian data berupa hasil wawancara, observasi yang kesemuanya dirancang guna merakit informasi secara teratur supaya mudah dilihat dan diambil pengertiannya dengan bentuk yang kompak.

e. Kesimpilan dan Verifikasi

Kesimpulan merupakan hasil akhir dari suatu penelitian kualitatif. Peneliti berusaha untuk memberikan makna yang penuh dari data yang terkumpul. Beranjak dari reduksi data, dapat disimpulkan berbagai masalah yang dihadapi dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian

kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok,bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidangkerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melaluibeberapa faktor menurut Purnomor (2011:3) yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, wawancara dilakukan kepada 15 orang responden yang merupakan pegawai pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kauryang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh parapegawai. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi.Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain kepemimpinan motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai, ada banyak hal yang mampu memotivasi manusia untukgiat bekerja mulai dari ibadah kepada Tuhanya, tanggung jawabterhadap keluarga, untuk memperoleh penghasilan tetap, danlain sebagainya. Namun hal tersebut hanya faktor-faktor ataualasan umum manusia bekerja, karena motivasi seseorangdalam semangat bekerja tergantung dari kebutuhan setiapindividu serta keadaan yang saat itu sedang dihadapi. Seperti yang telah dikemukakan oleh Nawawi(2011: 366) bahwa memotivasi seseorang dikatakan efektif jikamotivasi itu mampu membuat pegawai berubah menjadi lebihbaik, lebih giat, serta kinerjanya meningkat, hal ini dikarenakankaryawan termotivasi oleh sesuatu yang menjadi perangsangdalam meningkatkan produktifitas kerjanya.

Hasil peneltian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur sudah berjalan dengan baik karena pimpinan dalam hal ini Kepala Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur selalu berhubugan baik dengan para bawahannya dengan cara bertegur sapa setiap kali bertemu dan pimpinan juga memberikan arahan kepada bawahannya dalam melaksanakan semua tugas pokok dan fungsi yang harus dilakukan oleh bawahan.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Umar(2008:38)mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari paraanggota kelompok. Hal ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu memberkan arahan dan mempengaruhi pegawainya agar pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga dengan sendirinya kinerja akan meningkat.

Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur sudah bisa dikatakan efektif karena mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dalam bekerja serta mampu mempertahankan prestasi kerja pegawai serta mampu menigkatkan kinerja pegawai. Adapun hal yang mampu memotivasi pegawai dalam bekerja adalah adanya arahan dari pimpinan, adanya pemberian supervisi bagi pegawai sehingga pegawai lebih giat bekerja karena mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dengan pekerjaannya. Hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja adalah adanya pemberian jaminan kerja dari instansi berupa promosi jabatan.

Lingkungan kerja juga mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kelengkapan sarana dan prasarana akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Pegawai akan merasa giat bekerja karena semua fasilitas yang mereka butuhkan dalam bekerja telah tersedia dengan cukup.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2015:21) menjelaskan secara garis besar, jenislingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan langsung yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut teori tersebut dapat diketahui lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan non fisik yaitu keadaan hubungan kerja, baik hubungan karyawan dengan atasan maupunmaupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, baik melalui bentuk fisik maupun non fisik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor motivasi yang dapat dilakukan oleh Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur dengan cara memberikan supervisi kepada para pegawainya dan juga memberikan jaminan kerja dengan cara promosi jabatan. Hal ini dapat memotivasi seseorang dalam bekerja karena dengan adanya promosi jabatan dan supervisi pegawai akan berusaha meningkatkan prestasi kerja.
2. Faktor kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur, karena sikap seorang pemimpin yang selalu menjaga hubungan baik dengan para pegawainya akan meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam bekerja, selain itu adanya arahan dan dukungan dari pimpinan terhadap bawahannya akan memudahkan pegawai dalam bekerja.
3. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur lingkungan kerja yang diberikan adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari peralatan dan perlengkapan serta suasana yang ada ditempat kerja sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari hubungan antara sesama pegawai, saling bekerjasama dan saling menghargai dalam bekerja.

Saran

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur untuk lebih memberikan perhatian kepada bawahannya seperti memberikan arahan dalam bekerja, memberikan solusi pada saat bawahan menghadapi masalah dalam bekerja dan memberikan bimbingan kepada bawahan dengan cara mengadakan pelatihan bagi pegawai pada Kantor Kesbangpol Kabupaten kaur karena dengan perhatian yang lebih akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kepada pegawai Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur disarankan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memanfaatkan semua lingkungan kerja yang telah disediakan dengan sebaik mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar, Teguh, Sulistiyani dan Rosidah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat

Hamalik, Oemar. 2016. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Y.P Pemindo

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara

Koesmono, H.Teman, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Surabaya. Jurnal Penelitian. Hlm. 6-7

Komaruddin Ahmad, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara, A. 2016 .*Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Moeheriono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Pasolong, Harbani. 2017. *Kepemimpinan Birokrasi* (cetakan keempat). Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju

Siagian, SondangP. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:Bumi aksara

Simanjuntak, P. J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* .Lembaga Penerbit FEUI

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18 .Bandung: Alfabeta

Supardi. 2016. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta:KencanaPranada Media Group