

KOMPETENSI PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN PELAYANAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Taufik Qurrohman Siddiq
NPP. 29.0578

*Asdaf Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: taufik.tf448@gmail.com

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): Incompatibility of workloads and positions held with competencies possessed by employees, lack of number of employees who have appropriate competencies in their fields, and employees in work units in the implementing section lack discipline, thus interfering with existing work processes. **Purpose:** To find out how the competence of employees in carrying out community empowerment services at the Department of Community Empowerment and Villages, Central Lampung Regency. **Methods:** The research method used is descriptive qualitative research method. Data obtained through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques are carried out by reducing data, presenting data, and drawing conclusions from what is obtained in the field. **Results/Findings:** The attitude of the employees, especially in terms of employee discipline, greatly affects the integrity of the employees. Where a good attitude will show good integrity which in the end reflects good competence as well. **Conclusion:** The competence of employees in implementing community empowerment services at the Community Empowerment Service at the Community Empowerment Service and Kampung Central Lampung Regency has been running as it should, although there are some employees who do not match their educational background but do not interfere with the performance of the employees.

Keywords: Strategy, Performance, ASN

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Tidak sesuai beban kerja dan jabatan yang dimiliki dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, kurangnya jumlah pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai di bidangnya, serta pegawai yang ada di unit-unit kerja di bagian pelaksana kurang memiliki sikap disiplin, sehingga mengganggu proses bekerja yang ada. **Tujuan:** Untuk mengetahui Bagaimana kompetensi pegawai dalam melaksanakan pelayanan pemberdayaan masyarakat di di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan dari apa yang diperoleh di lapangan. **Hasil/Temuan:** Sikap pegawai, khususnya dalam hal kedisiplinan pegawai sangat berdampak pada

integritas pegawai. Dimana sikap yang baik akan menunjukkan integritas yang baik yang pada akhirnya mencerminkan kompetensi yang baik juga. **Kesimpulan:** Kompetensi pegawai dalam pelaksanaan pelayanan pemberdayaan masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah telah berjalan sebagaimana mestinya, walaupun ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya namun tidak sampai mengganggu kinerja para pegawai.

Kata Kunci : Strategi, Kinerja, ASN

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan pelayanan pemerintahan untuk mewujudkan tujuan suatu negara, pemerintahan menggunakan asas desentralisasi. Asas desentralisasi yaitu terjadinya suatu penyerahan kekuasaan pemerintahan melalui pemerintah pusat oleh pemerintah daerah. Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah menjelaskan penyelenggaraan pemerintahan daerah diserahkan peluang khusus guna mengelola serta melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerahnya sendiri diberbagai bidang pemerintahan Untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah tentu sangat dibutuhkan suatu unsur baik pendukung maupun penggerak dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan narasumber Kasubbag Perencanaan dan Pelaporan di Dinas PMK Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 04 September 2021 , hari sabtu pukul 13.00 WIB melalui *Whatsapp* jumlah keseluruhan pegawai yang ada di adalah 52 orang dengan jumlah pegawai yang berstatus PNS sebanyak 34 orang dan Pegawai honorer sebanyak 18 orang pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan dilihat melalui data diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki ketidak sesuaian kompetensi yang dimiliki. karena salah satu faktor terselenggarakannya pelayanan yang optimal adalah dengan kinerja pegawai yang optimal, kinerja pegawai sangat dipengaruhi dengan faktor kompetensi pegawai dimana salah satu unsurnya adalah *Knowledge* atau pengetahuan, artinya pegawai harus memiliki pengetahuan yang cukup serta sesuai dengan bidang yang dimiliki.

Dari hasil wawancara pra penelitian dengan narasumber KABID Usaha Pengembangan Perekonomian dan Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung di Dinas PMK Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 02 September 2021 ,hari Kamis pukul 13.00 WIB melalui *Whatsapp* keterbatasan yang ada dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat adalah tidak sesuainya beban kerja dan jabatan yang dimiliki dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, kurangnya jumlah pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai di bidangnya, serta pegawai yang ada di unit-unit kerja di bagian pelaksana kurang memiliki sikap disiplin, sehingga mengganggu proses bekerja yang ada.

Pada saat menjalankan penelitian terdapat suatu keterbatasan, baik tempat, tenaga, dan waktu, yang diteliti secara terbatas. Berkaitan dengan hal tersebut bertujuan agar masalah yang dibahas tetap fokus pada masalah yang telah dibatasi sehingga pembahasan tidak akan melebar, maka penelitian

ini hanya akan membatasi pada permasalahan yang terjadi mengenai tidak sesuai nya kompetensi dimiliki pegawai dalam melaksanakan pelayanan pemberdayaan kepada masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis berminat menjalankan penelitian terapan pemerintahan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah. Dengan penelitian yang berjudul **“KOMPETENSI PEGAWAI DALAM MELAKSANAKAN PELAYANAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG KABUPATEN LAMPUNG TENGAH”**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Tidak sesuai nya beban kerja dan jabatan yang dimiliki dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, kurangnya jumlah pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai di bidangnya, serta pegawai yang ada di unit-unit kerja di bagian pelaksana kurang memiliki sikap disiplin, sehingga mengganggu proses bekerja yang ada.

1.3. Penelitian Terdahulu

1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama, Tahun, Judul, Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
I	II	III	IV
1	Septian Raharja (2016) Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat Wilayah Kabupaten Subang (menggunakan penelitian kuantitatif dan model pemecahan masalah menggunakan <i>path analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai yang terdiri dari tiga aspek yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik	Persamaan: Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian 1, 2 dan 3 yang mana subjek penelitiannya yaitu kompetensi pegawai.
2	Asep setiadi (2019) Kepemimpinan dan Kompetensi Aparatur Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Banjar (Metode deskriptif kualitatif)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi aparatur juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan karena semakin baik kompetensi aparatur maka akan semakin baik pula kualitas pelayanan publik yang diberikan	Perbedaan : Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan metode penelitian dengan penelitian nomor 1 dimana penelitian nomor 1 menggunakan metode kuantitatif. Kemudian perbedaan yang kedua adalah perbedaan objek kajian yang diteliti dengan penelitian 1, 2 dan 3 dimana penelitian penulis adalah ingin mengkaji dan meneliti kompetensi pegawai dengan objek
3	kova ginarta, irawanto, Muhammad jamili (2019) Judul Penelitian “Kompetensi Pegawai dalam Menunjang Kinerja Pegawai Dinas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan beban kerjanya akan mempengaruhi terhadap	

	Pendapatan Daerah Kota Barito Timur (metode deskriptif kualitatif)	kurang optimalnya kinerja dinas Pendapatan Daerah Kota Barito Timur	penelitian adalah pelaksanaan pelayanan pemberdayaan kepada masyarakat
--	--	---	--

Sumber: Diolah oleh penulis, 2021

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5. Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui Bagaimana kompetensi pegawai dalam melaksanakan pelayanan pemberdayaan masyarakat di di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pelaksanaan pelayanan pemberdayaan masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung kabupaten Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui Upaya apa sajakah yang dapat dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah untuk mengatasi hambatan dalam melaksanakan pelayanan pemberdayaan masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung kabupaten Lampung Tengah kabupaten Lampung Tengah.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2013). Dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Efektivitas Kompetensi dalam Melaksanakan Pelayanan Pemberdayaan Masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah

Penulis menggunakan teori kompetensi dari Wibowo (2016: 324) dimana indikator yang dapat digunakan dalam mebgukur kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Berikut hasil dan pembahasan tiap indikator:

A. PENGETAHUAN

- Dimensi pengetahuan dalam mempengaruhi kompetensi pegawai menurut Wibowo (2016) ialah terkait pada pekerjaan, merupakan pengetahuan serta pemahaman tentang pengetahuan di bidang yang relevan berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab, pengetahuan tentang aturan, prosedur dan metode, dan pendidikan formal pegawai. Berdasarkan pada konsep tersebut, maka dapat diketahui bahwa pengetahuan dalam kompetensi pegawai ialah berhubungan dengan kemampuan pegawai yang didasari pada pengetahuan dan pendidikan maupun pelatihan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.
- KABID Usaha Pengembangan Perekonomian dan Pemberdayaan Masyarakat Kampung di Dinas PMK yang mengatakan bahwa: *“jadi terkait dengan kompetensi pegawai yang berhubungan dengan latar belakang pendidikan, ya. Dapat dikatakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang keilmuan atau pendidikannya. Lalu jika berkenaan dengan pemahaman pegawai atas aturan dan metode kerja, itu saya yakin mereka sudah paham ya”*. Ada beberapa pegawai yang bekerja namun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Namun walaupun demikian, para pegawai mengatakan bahwa hal ini tidak mengganggu kinerjanya. Hal ini karena telah ada bimbingan atau pelatihan yang mereka ikuti sehingga hal ini dapat menutupi kekurangan dari dasar pendidikan tersebut.
- Sesuai dengan teori wibowo tentang kompetensi dari dimensi pengetahuan, bila dilihat berdasarkan data yang ada serta melalui hasil wawancara dan observasi peneliti, masih banyak pegawai di Dinas PMK Kabupaten Lampung Tengah yang tidak sesuai latar belakang pendidikan nya dengan jabatan, akan tetapi berdasarkan hasil wawancara hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja para pegawai dikarenakan sering dilakukannya evaluasi oleh pimpinan dan para pegawai selalu diarahkan tentang tugas mereka.

B. KETERAMPILAN

- Menurut Menurut Wijaya (2002) keterampilan pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk dapat berkomunikasi dengan baik. Baik secara tertulis maupun lisan. Berdasarkan pada konsep tersebut, maka dapat diketahui bahwa keterampilan dalam kompetensi pegawai berfokus pada kemampuan berkomunikasi yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini juga tentu sangat berpengaruh juga dengan kualitas pelayanan publik yang dalam hal ini ialah pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh pegawai pada masyarakat.
- Pernyataan dari Kepala Dinas di atas ditambahkan juga oleh Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan di Dinas PMK Kabupaten Lampung Tengah yang mengatakan bahwa: *“kemampuan berkomunikasi baik secara tertulis maupun lisan pada pegawai di kantor ini sudah cukup baik ya. Hal ini bisa dilihat saat ada kegiatan penyuluhan atau pelayanan kepada masyarakat, para pegawai sudah dapat menyampaikan informasi secara baik dan komunikatif”*. Berdasarkan pada hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa pihak Dinas PMK Kabupaten Lampung Tengah dalam hal keterampilan khususnya dalam hal berkomunikasi telah berjalan dengan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari penyampaian informasi dan percakapan saat melakukan pelayanan sudah berjalan secara baik, informatif, dan komunikatif. pernyataan dari pihak Dinas PMK di benarkan oleh masyarakat Kabupaten

Lampung Tengah. Sehingga dapat diketahui pula bahwa keterampilan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung dalam kompetensi pegawai sudah cukup baik.

C. SIKAP

- Dimensi sikap dalam kompetensi pegawai menurut Wibowo (2016) ialah kemampuan pegawai dalam aktif untuk bekerja, memiliki semangat kerja, tanggungjawab dan kedisiplinan kerja yang baik. Berdasarkan pada konsep tersebut, maka dapat diketahui bahwa sikap dalam kompetensi pegawai memiliki arti bahwa setiap pegawai harus memiliki integritas dan komitmen kerja yang baik guna menunjang kinerja dan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.
- Yafi salah seorang masyarakat Kabupaten Lampung Tengah mengatakan bahwa: *Menurut saya pihak Dinas PMK ini telah bersikap dengan baik dan memberikan kepuasan kepada masyarakat. dan juga jika ada keluhan, maka di Kantor ini ada kotak pengaduan yang bisa diakses secara online maupun offline sehingga masyarakat dapat memberi kritik, saran, dan pendapatnya kepada pihak Dinas PMK ini*". Berdasarkan pada hasil dari wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa pernyataan dari pihak Dinas PMK di benarkan oleh masyarakat Kabupaten Lampung Tengah yang mengaku puas dengan sikap dan pelayanan yang diberikan oleh pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Penulis dengan mengkomparasikan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di lapangan, maka Penulis menemukan beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan pelayanan pemberdayaan masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung kabupaten Lampung Tengah. ialah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi kerja pegawai. Sehingga hal ini berpengaruh pada konsep *The Right Man In The Right Place, In The Right Job* yang tidak terselenggara secara optimal.
- 2) Sikap pegawai, khususnya dalam hal kedisiplinan pegawai yang kemudian berdampak pada integritas pegawai yang tergambar rendah.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terdapat beberapa upaya yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah untuk mengatasi hambatan dalam melaksanakan pelayanan pemberdayaan masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah ialah sebagai berikut:

- 1) Mengirim personil pegawai ke berbagai pelatihan dan bimbingan agar menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya
- 2) Mengingatkan pegawai, baik secara tersurat maupun lisan agar tindakan yang tidak disiplin itu dapat kurangi atau dihentikan demi menjamin kualitas pelayanan publik yang baik dan prima kepada masyarakat.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah keterampilan dalam kompetensi pegawai berfokus pada kemampuan berkomunikasi yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini juga tentu sangat berpengaruh juga dengan kualitas pelayanan publik yang dalam hal ini ialah pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh pegawai pada masyarakat. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Septian Raharja (2016) Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat Wilayah Kabupaten Subang (menggunakan penelitian kuantitatif dan model pemecahan masalah menggunakan *path analysis*).

Kemudian, masih banyak pegawai di Dinas PMK Kabupaten Lampung Tengah yang tidak sesuai latar belakang pendidikan nya dengan jabatan, akan tetapi berdasarkan hasil wawancara hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja para pegawai dikarenakan sering dilakukannya evaluasi oleh pimpinan dan para pegawai selalu diarahkan tentang tugas mereka. Sama seperti hasil penelitian yang membuktikan bahwa ketidaksesuaian latar belakang tidak mempengaruhi kinerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Asep Setiadi (2019).

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa Sikap pegawai, khususnya dalam hal kedisiplinan pegawai sangat berdampak pada integritas pegawai. Dimana sikap yang baik akan menunjukkan integritas yang baik yang pada akhirnya mencerminkan kompetensi yang baik juga.

IV. KESIMPULAN

1. Kompetensi pegawai dalam pelaksanaan pelayanan pemberdayaan masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah telah berjalan sebagaimana mestinya, walaupun ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya namun tidak sampai mengganggu kinerja para pegawai.
2. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pelayanan Pemberdayaan Masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah yaitu, Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi kerja pegawai. Sehingga hal ini berpengaruh pada konsep *The Right Man In The Right Place, In The Right Job* yang tidak terselenggara secara optimal. kemudian faktor penghambat yang lain adalah dari Sikap pegawai, khususnya dalam hal kedisiplinan pegawai yang kemudian berdampak pada integritas pegawai yang tergambar rendah.
3. Upaya yang Dilakukan untuk menangani faktor penghambat pelaksanaan pelayanan pemberdayaan masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah
 - a. Mengirim pegawai ke berbagai pelatihan dan bimbingan agar menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

- b. Mengingatkan pegawai dengan melakukan evaluasi secara rutin baik secara tersurat maupun lisan agar tindakan yang tidak disiplin itu dapat kurangi atau dihentikan demi menjamin kualitas pelayanan publik yang baik dan prima kepada masyarakat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala dinas Pemberdayaan masyarakat dan kampung Kabupaten Lampung Tengah serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Farmila, Riza Adillah. 2014. “*Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Restoran Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru*”, *journal of chemical information and modelling*. Vol. 53.
- Pratiwi, 2013 . Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 1689–99
- Sri Dwi Ari Ambarwati, 2002, ”Managing Productive Performance Appraisal: Sebuah Upaya Menjawab Kebutuhan Penilaian Kinerja Karyawan Yang Bebas KKN”, *Jurnal: Siasat Bisnis*, No. 7 Vol 1 Th 2002, FE UII. Yogyakarta,
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara sGaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*.Vol 15. No 2. Hal: 116-138..
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wijaya, Adam indra. 2002 *Perilaku Organisasi* Bandung: Sinar Baru algesindo