

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD Persero Sapudi Madura

Muhammad Maimun*

Mohammad Rizal**

Nanik Wahyuningtiyas***

Email : muhmaimun97@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at PT. PLTD Persero Sapudi Madura. This study aims to determine the effect of leadership style, communication, motivation and work discipline on employee performance. The type of research used is quantitative research. Primary data sources were obtained from questionnaire data measured using a Likert scale. The population in this study were employees of PT. PLTD Persero Sapudi Madura totaling 50 employees, then the number of samples was taken using the saturated sampling method. The results of this study indicate that 1) Leadership style, communication, motivation and work discipline simultaneously affect the performance of employees of PT. PLTD Persero Sapudi Madura. 2) Leadership style has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. PLTD Persero Sapudi Madura. 3) Communication has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. PLTD Persero Sapudi Madura. 4) Motivation does not have a significant effect on the performance of employees of PT. PLTD Persero Sapudi Madura. 5) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. PLTD Persero Sapudi Madura.

Keywords: *Leadership Style, Communication, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Pendahuluan

Bidang manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara khusus mempelajari peran dan interaksi manusia dalam organisasi perusahaan. Pembahasan mengenai MSDM lebih menekankan pada pengaturan peran manusia untuk mencapai tujuan yang optimal. Di era globalisasi saat ini, bisnis dituntut untuk meningkatkan layanan mereka secara profesional sesuai dengan bidang masing-masing. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen kunci dalam dunia bisnis yang berperan vital dalam setiap kegiatan atau prosedur di dalam organisasi atau perusahaan (Ayunani et al. 2024). Dengan demikian, setiap aktivitas bisnis membutuhkan sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai aset berharga bagi perusahaan.

Kinerja karyawan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan mereka (Ayunani et al. 2024). Apabila karyawan perusahaan bekerja dengan efektif, perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya.

Menurut Febriani et al. (2024), kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil atau pencapaian yang diperoleh dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Namun, konsep kinerja lebih luas karena tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga mencakup proses yang dilalui selama pelaksanaan tugas tersebut. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Prastomo (2019), peningkatan kinerja individu (*individual performance*) akan

berujung pada peningkatan kinerja perusahaan (*corporate performance*), karena keduanya saling terkait erat.

Setiap bisnis berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Menurut Nurwasilah et al. (2023), kepemimpinan melibatkan unsur kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, seperti halnya pemimpin yang mempengaruhi pengikutnya, begitu juga sebaliknya. Seorang pemimpin diharapkan mampu menggerakkan perubahan besar dalam organisasi. Perubahan ini tidak hanya merupakan keinginan pribadi pemimpin, tetapi juga merupakan tujuan kolektif yang ingin dicapai, dengan harapan agar tujuan tersebut dapat terwujud di masa yang akan datang. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hamzah et al., 2023; Kiik et al., 2021)

Selain gaya kepemimpinan, faktor komunikasi juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan komunikasi yang efektif. Menurut Ayunani et al. (2024), komunikasi di tempat kerja dapat diibaratkan seperti makanan yang merupakan elemen terpenting dalam pekerjaan. Bagi seorang karyawan, komunikasi sangat penting untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan. Jika aliran informasi dalam perusahaan tidak terhambat, komunikasi akan berjalan lancar. Jika tidak, komunikasi akan mengganggu kinerja, menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai. Selain itu, komunikasi dapat mengurangi kesalahpahaman di antara karyawan, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hamzah et al., 2023; Dessy & Siagian, 2020; Suhaimi et al., 2023).

Begitu juga dengan faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja pekerja, penting untuk memiliki motivasi kerja. Motivasi menunjukkan adanya hasrat dan minat dan merupakan kombinasi dorongan internal dan eksternal yang konsisten Winardi(2016). Dorongan kerja untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi. (Mohtar, 2019). Wardan (2020) Manajer melakukan upaya atau kegiatan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawannya.

Menurut Agustini (2019), Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan perusahaan guna membantu karyawan mencapai tujuan organisasi. Pandangan ini menekankan pentingnya disiplin kerja dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan, karena disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan serta mencerminkan integritas mereka.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

Menurut Alimudin dan Sukoco (2018), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dipilih serta diterapkan oleh para pemimpin untuk memengaruhi bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi

Menurut Gatewood dan Taylor (dalam Amirullah, 2015), komunikasi didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi dan pemahaman antara individu. Informasi dan pemahaman ini dapat disampaikan dalam berbagai bentuk, seperti lisan atau tertulis. Beberapa cara komunikasi meliputi tatap muka, komunikasi elektronik, panggilan telepon, memo, atau laporan.

Motivasi

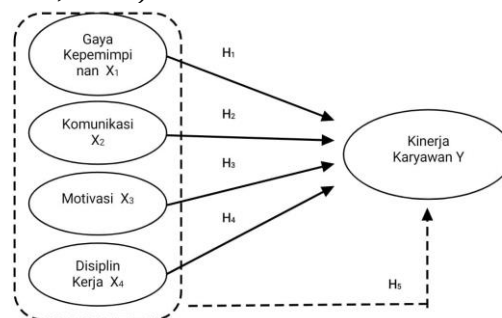
Motivasi menurut (Leuhery: 2020), adalah dorongan untuk munculnya motivasi atau hal-hal yang merangsang motivasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong orang untuk bekerja lebih keras.

Disiplin Kerja

Sinambela (2017) menyatakan bahwa para pemimpin dapat memanfaatkan disiplin kerja sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan karyawan, sehingga karyawan siap untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *job performance*, *actual performance*, atau *level of performance*, yang menggambarkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja bukanlah suatu sifat tertentu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan merupakan manifestasi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Priansa, 2017).



Gambar 1. Model Penelitian

- H1 : Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLTD (PERSERO) Sapudi, Madura.
- H2 : Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLTD (PERSERO) Sapudi, Madura.
- H3 : Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLTD (PERSERO) Sapudi, Madura.
- H4 : Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLTD (PERSERO) Sapudi, Madura.
- H5 : Secara simultan, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLTD (PERSERO) Sapudi, Madura.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di PT. PLTD Persero Sapudi, Madura. Jalan Raya Pancor Adi Podey, Dusun Wakduwak, Kecamatan Gayam, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur. Durasi penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah mulai September 2024 sampai Oktober 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. PLTD Persero Sapudi Madura yang berjumlah 50 karyawan. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLTD Persero Sapudi Madura, yang berjumlah 50 orang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasi Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat empat faktor bebas yang telah melalui serangkaian pengujian, seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Faktor-faktor tersebut mencakup gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), motivasi (X3), dan disiplin kerja (X4). Fakto-faktor tersebut telah memenuhi pengujian uji validitas, reliabilitas, normalitas, asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 1. Hasil Pengujian F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.922	4	20.980	16.622	0.000 ^b
	Residual	56.798	45	1.262		
	Total	140.720	49			

Sumber : Data diolah

Dari tabel 7 diketahui nilai Sig ($< 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable independent (gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja) secara stimultan/bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Kinerja karyawan).

Uji T (Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.260	1.555			2.096	0.042
X1_Total	0.185	0.089	0.262		2.084	0.043
X2_Total	0.192	0.073	0.301		2.641	0.011
X3_Total	0.165	0.127	0.158		1.296	0.202
X4_Total	0.171	0.077	0.260		2.229	0.031

Sumber : Data diolah

- Nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 sebesar 0,043 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Artinya, hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen X1 (misalnya gaya kepemimpinan) dan variabel dependen Y (misalnya kinerja karyawan), dengan tingkat signifikansi di bawah 5%, yang mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut bukanlah kebetulan.
- Nilai Sig. untuk variabel X2 sebesar 0,011 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Artinya, hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (misalnya komunikasi) dan variabel Y (misalnya kinerja karyawan) adalah signifikan, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%, yang berarti pengaruh tersebut tidak terjadi secara kebetulan.
- Nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel X3 sebesar 0,202 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa variabel X3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dengan kata lain, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel X3 (misalnya motivasi kerja) dan variabel Y (misalnya kinerja karyawan) tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Ini berarti pengaruh X3 terhadap Y bisa saja terjadi secara kebetulan atau tidak cukup relevan.
- Nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel X4 sebesar 0,031 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa variabel X4 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dengan kata lain, hubungan antara variabel X4 (misalnya disiplin kerja) dan variabel Y (misalnya kinerja karyawan) dianggap signifikan secara statistik, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan

bahwa pengaruh variabel X4 terhadap Y bukanlah kebetulan dan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.772 ^a	0.596	0.560	1.123

Sumber : Data diolah

Diketahui nilai adjusted R sebesar 0,56 maka pengaruh variable independent (X1, X2, X3, X4) secara simultan atau bersama sama terhadap variable Dependen (Y) sebesar 56%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLTD Persero Sapudi Madura.

Dari uji parsial (uji t) yang dilakukan diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikan, maka hipotesis (H1) dapat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Djawa (2021) dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLTD Persero Sapudi Madura.

H2 dapat diterima berdasarkan hasil uji parsial (uji t). Dalam analisis tersebut, diketahui bahwa komunikasi menunjukkan nilai signifikan, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Hamzah et al. (2023) Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLTD Persero Sapudi Madura.

Hasil dari uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai motivasi kerja tidak signifikan, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang nyata antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan kinerja karyawan, dan perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami dinamika yang ada.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLTD Persero Sapudi Madura.

Hasil uji parsial (uji t) mengindikasikan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja, sehingga hipotesis ini dapat diterima. Penelitian di atas sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Dessy & Siagian (2020) Mereka menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLTD Persero Sapudi Madura.

Hasil analisis uji simultan (uji F) tersebut dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja yang ada di PT. PLTD persero Sapudi Madura berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung semua variabel dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD Persero Sapudi Madura, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD Persero Sapudi Madura, dengan pengambilan keputusan sesuai tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa apabila pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Variabel Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLTD Persero Sapudi Madura, berdasarkan pengambilan keputusan sesuai dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa apabila terdapat komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi yang efektif dan jelas antara pihak manajemen dan karyawan dapat berkontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan di perusahaan.
- c. Variabel Motivasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD Persero Sapudi Madura dengan pengambilan keputusan sesuai dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki tidak memerlukan Motivasi untuk meningkatkan kinerja, maka motivasi tidak berpengaruh terhadap pada kinerja.
- d. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLTD Persero Sapudi Madura dengan pengambilan Keputusan sesuai dengan tingkat signifikan yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki disiplin dengan tanggung jawab yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLTD Perseo Sapudi Madura.
- e. Variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara silmultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLTD Persero Sapudi Madura dengan pengambilan keputusan sesuai dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

- a. Variabel motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap hasil penelitian.
- b. Peneliti hanya menggunakan empat variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja.
- c. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada karyawan di lingkungan PT. PLTD Persero Sapudi Madura, dan belum mencakup seluruh perusahaan di sektor ketenagakerjaan listrik.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan yang telah disusun, beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk karyawan, agar karyawan merasa nyaman dalam berkerja karena memiliki pimpinan yang baik dalam menganalisis keadaan dan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan menjadi lebih optimis dan kinerja meningkat.
- b. Komunikasi anatara atasan dan bawahan maupun sesame pekerja komunikasi harus terjalin dengan baik tujuannya agar tidak ada terjadinya mis informi yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan pekerjaan karena salahnya penyampaian.
- c. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan paling tidak ucapan terimakasih kepada karyawan agar keberadaan karyawan yang bekerja dapat diberikan perhatian dan merasaha dihargai sehingga terciptanya loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut.
- d. Perusahanan Memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan SOP sehingga dapat memberikan kinerja yang lebh baik.
- e. Kedisiplinan juga harus diterapkan dalam pekerjaan untuk meyelesaikan pekerjaan sesuai SOP yang berlaku di perusahaan dengan tujuan ialah ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Referensi

- Asriadi, A. (2020). Komunikasi Efektif Dalam Organisasi. *RETORIKA: Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 2(1), 36-50.
- Ayunani, S., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan NK Café Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 1979-1988.
- Capelli, P. (2009). Talent on Demand, Metode Baru Mendapatkan SDM Bertalenta Tepat Jumlah, Tepat Kualifikasi dan Tepat Waktu.
- Fahmi, Irham. (2014). Pengantar Manajemen. Alfabeta. Bandung.
- Febriani, R. F., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi, Perilaku Inovatif dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). Pengantar manajemen (3 IN 1). *Kebumen: Mediaterra*.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal manajemen*, 5(1), 35-44.
- Jati, P., Zaharuddin, Z., Firdaus, A., & Soelaksmono, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar, Studi Kasus Karyawan Level Account Officer di Pnm Mekaar Kota Bogor Tahun 2021. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *SDM dalam Perusahaan* (13th ed.). Refika Aditama.
- Nurwasilah, N., Wahono, B., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional?. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15-31.
- Sarwono, Jonathan. (2016). *Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertai Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel*. Andi. Jakarta.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal jibeka*, 9(1), 44-53.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana* : Jakarta
- Umar, Husein. (2018). *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam pemasaran. Edisi II, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*.
- Wibowo,. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat,. Jakarta : Rajawali Pres*.

Muhammad Maimun* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Mohammad Rizal** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Nanik Wahyuningtiyas*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma