

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
PRESTASI KERJA SEBAGAI *VARIABLE INTERVENING* PADA PT. BANK RAKYAT
INDONESIA CABANG SURABAYA RAJAWALI**

Dedi Anwar
STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai *Variable Intervening* Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya Rajawali. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh secara tidak langsung antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel prestasi kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik dan menghasilkan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah 55 karyawan merupakan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya Rajawali dengan sampel sejumlah 55 karyawan menggunakan metode sensus atau sample jenuh. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan analisis jalur (*path analysis*) menggunakan SPSS 21.0 for Windows. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu, variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung sebesar 0.416. Prestasi kerja sebagai variabel *intervening* mempunyai pengaruh sebesar 0.741 terhadap variabel kinerja karyawan Kemudian jika gaya kepemimpinan melalui prestasi kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pengaruhnya sebesar 0.358. Berdasarkan hal ini dapat terlihat bahwa, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan akan lebih besar dengan melalui prestasi kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.731 pada variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar 73,1%. Koefisien determinan sebesar 0.667 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh gaya kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,7%. dan berdasarkan hasil dari regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan prestasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang, perubahan zaman maupun teknologi pengelolaan SDM (sumber daya manusia) merupakan suatu hal yang perlu di jalankan di semua macam bentuk organisasi, Dikarenakan SDM ialah nyawa dari suatu usaha yang menjalankan semua kebutuhan operasional yang di butuhkan perusahaan dan karyawan serta bertanggung jawab atas mutu dan layanan yang diberikan ke pelanggan.

Industri semacam PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali yang berada di Jl. Rajawali Nomor. 25 - 27 Surabaya pula sangat mencermati mutu serta proses pengembangan SDM mereka. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Ataupun kerap di sebut Bank BRI di tahun 1990an sangat beda dengan Bank BRI di saat sekarang, paling utama untuk perihal pengelolaan SDM. Pada masa itu Bank BRI di nilai selaku lembaga yang bertabiat birokratis dan korup. Pergantian dicoba saat tahun 1998, dikala itu di wujud Regu Budaya Kreatif yang di kolaborasikan dengan PT. SQCI (*Service Quality Center Indonesia*). Regu ini sukses berikan pergantian yang baik dengan metode meningkatkan 5 budaya bawah yang di terapkan di Bank BRI ialah *Integrity, Profesionalisme, Trust, Inovation*, serta *customer centric*. Dengan penanaman budaya ini kepada segala jajaran Bank BRI, Bank BRI setelah itu tumbuh jadi suatu organisasi ataupun industri yang

lebih baik dari sebelumnya, apalagi pernah mendapatkan suatu penghargaan selaku BUMN terbaik seindonesia. Ada berbagai macam penggambaran kepemimpinan yang disampaikan para ahli. Tetapi prinsip kepemimpinan yaitu sebuah proses pengkondisian pimpinan untuk memimpin bawahan, mengarahkan dan mengajarkan.

Ada berbagai macam penggambaran kepemimpinan yang disampaikan para ahli. Tetapi prinsip kepemimpinan yaitu sebuah proses pengkondisian pimpinan untuk memimpin bawahan, mengarahkan dan mengajarkan bawahan untuk bertindak guna mencapai tujuan yang diharapkan. Ini berarti jika bawahan dalam memenuhi persyaratan mereka bergantung pada kemampuan dan kapasitas pimpinan.

Adapun aspek yang bisa pengaruhi suatu kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan ialah prestasi kerja. Bagi Badriyah (2018:136), Prestasi kerja yaitu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan seseorang saat melakukan kewajiban yang diberikan ke dirinya, yang dilandasi kepiawaian, kesungguhan, pengalaman dan waktu.

Melalui gaya kepemimpinan serta prestasi kerja, maka kinerja karyawan akan terbentuk dengan baik dan akan membuat para pekerja bersemangat untuk bekerja dan tampil sebaik mungkin seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan prestasi kerja merupakan instansiasi stimulan terhadap tuntutan moral dan material pekerja sehingga diharapkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, serasi
STIE Mahardhika

dan terjaga. Bukan hanya kepada pihak yang bersangkutan namun juga seluruh pekerja di dalam perusahaan.

Dari permasalahan tersebut, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja, sehingga penelitian ini mengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai *Variable Intervening* Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya Rajawali.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk bahan pertimbangan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali agar membuat kinerja karyawan yang lebih baik dan bisa memberi pengalaman yang dapat diimplementasikan di perusahaan atau instansi lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

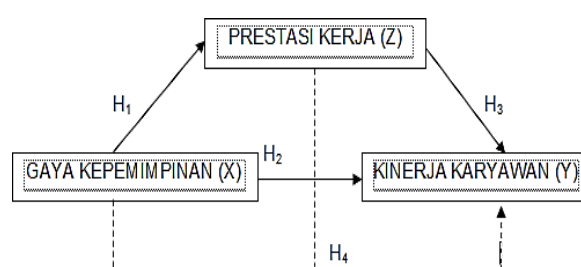
Definisi kinerja menurut Yani (2018:117) adalah setiap karyawan yang menampilkan tindakan nyata sebagai prestasi dalam bekerja yang dilakukan setiap karyawan berdasarkan posisinya pada perusahaan, sedangkan penilaian kinerja adalah sebuah fungsi bagian dari kemampuan dan motivasi, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan seorang karyawan sepatutnya mempunyai tingkatan kesediaan serta tingkatan kemampuan tertentu, tetapi kurang efektif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa

memahami yang benar mengenai apa yang akan diperbuat serta bagaimana mengerjakannya.

Sedangkan menurut Suwatno dan Donni (2019:196), kinerja dalam Bahasa Inggris yaitu *performance*, kinerja juga bisa didefinisikan sebagai pelaksanaan pekerjaan ataupun prestasi kerja. Kinerja maupun prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh berdasarkan standar yang telah ditentukan pada jangka tertentu, berkaitan terhadap perilaku dan pekerjaan maupun tingkah lakunya.

Dari beberapa gambaran tersebut, pengertian kinerja dapat disimpulkan sebagai suatu hasil dari pekerjaan yang mengarah pada jangka waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan semua pekerjaan serta kewajiban yang dibebankan agar mencapai suatu hal yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Ket : —→ = Pengaruh Langsung
 - - → = Pengaruh Tidak Langsung

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey melalui metode ataupun pendekatan kuantitatif. Populasi pada survei ini ialah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Rajawali yang jumlahnya sebanyak 55 karyawan. Jenis dari data

yang dipergunakan pada merupakan data kuantitatif dengan sumber data sekunder yang berasal dari hasil sebaran kuesioner yang diberikan kepada responden. Metode analisis data yang digunakan ialah regresi linier berganda dengan analisis jalur yang dibantu program SPSS.

ANALSIIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kelayakan

1. Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	22.38	12.314	.797	.903
X.2	22.11	13.729	.513	.936
X.3	22.38	12.314	.797	.903
X.4	22.51	10.514	.888	.889
X.5	22.51	10.514	.888	.889
X.6	22.38	12.648	.793	.905

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel di atas, semua pernyataannya memiliki nilai korelasi total angka/item terkoreksi lebih besar

dari $R_{tabel} = 0,266$ (Lampiran Tabel R), yang berarti semuanya valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	13.02	3.314	.593	.780
Y.2	12.89	2.988	.726	.718
Y.3	13.18	3.114	.504	.833
Y.4	12.89	2.988	.726	.718

Sumber: Data diolah (2021)

Pada tabel diatas, semua memiliki angka/nilai korelasi total item terkoreksi lebih besar dari r tabel = 0,266 (Lampiran Tabel R), menyatakan bahwa semuanya valid.

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Z)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	27.98	13.055	.590	.902
Z.2	27.80	12.311	.717	.889
Z.3	27.69	12.588	.815	.880
Z.4	27.75	13.045	.755	.887
Z.5	27.76	11.888	.825	.876
Z.6	27.69	12.588	.815	.880
Z.7	28.16	11.399	.628	.910

Sumber: Data diolah (2021)

Pada tabel diatas, seluruh pernyataan memiliki angka/nilai korelasi total item terkoreksi lebih besar dari r tabel = 0,266 (Lampiran Tabel R), menyatakan bahwa semuanya valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

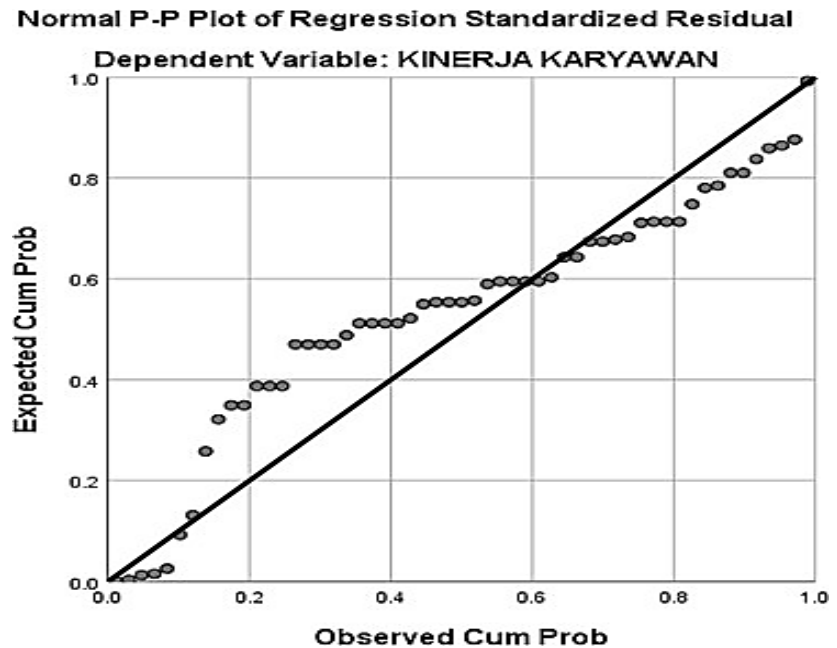
Variabel	Alpha cronbach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0.920	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.811	Reliabel
Prestasi Kerja (Z)	0.903	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, dan prestasi kerja memiliki nilai Alpha Cronbach's melebihi 0,60, menunjukkan bahwa ketiga variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Diketahui bahwa model telah memenuhi asumsi normalitas dalam grafik P-P plot jika titik - titik di kurva berhimpitan dengan garis.

2. Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas Kinerja Karyawan

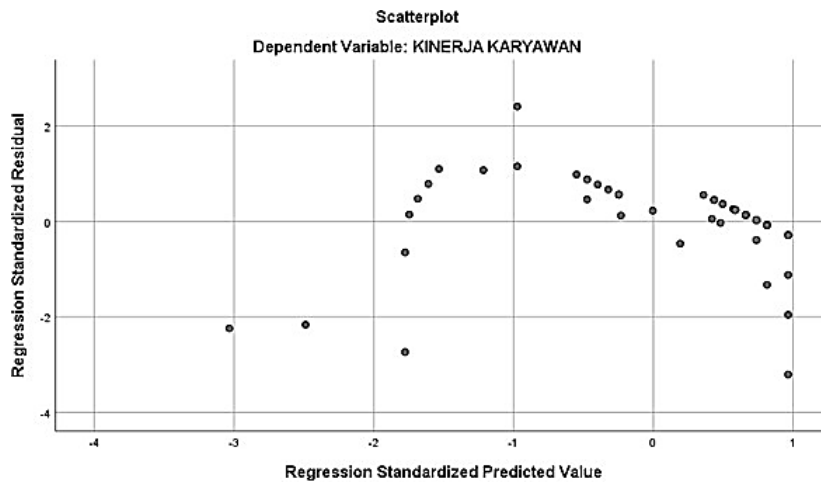
Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.260	3.842
	PRESTASI KERJA	.954	1.049

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah (2021)

Dalam penelitian ini semua nilai VIF variabel bebas kurang dari angka 10,00, dan nilai tolerance seluruh variabel independen > 10%/0,1 yang menunjukkan bahwa variabel

independen tidak memiliki hubungan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.15 dan 4.16. Akibatnya, tidak ada indikasi multikolinieritas dalam variabel independen model tunggal.

3. Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Di Gambar 4.6 serta 4.7, kita dapat melihat kalau titik-titik terdistribusi acak, disertai tidak menunjukkan pola tertentu. Karena model regresi tidak memiliki varians yang tidak seragam, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam

memprediksi prestasi kerja didasarkan dari variabel bebas “gaya kepemimpinan”.

Analisis Jalur

1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Analisis Regresi Prestasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.566	2.053		1.639	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.246	.076	.484	3.610	.003

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data diolah (2021)

Persamaan regresi dapat diketahui berdasarkan tabel sebagai berikut:

$$Z = \rho ZX + \epsilon_1$$

$$Z = 0,484 + 0,73 \dots \dots \dots (1)$$

Dari persamaan di atas menunjukkan jika dengan meningkatnya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap

meningkatnya prestasi kerja sebesar 0,484 sehingga bisa diketahui jika gaya kepemimpinan makin baik, maka prestasi kerja akan meningkat juga.

2. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja

Analisis Regresi Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.429	3.426		2.582	.013
	GAYA KEPEMIMPINAN	.416	.124	.416	4.169	.004
	PRESTASI KERJA	.352	.144	.741	3.756	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah (2021)

Persamaan regresi dapat diketahui berdasarkan tabel 4.22 berikut:

$$Y = \rho_{YX} + \rho_{YZ} + \epsilon_2$$

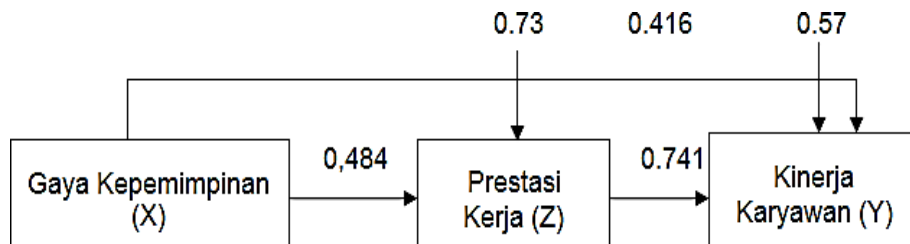
$$Y = 0,416 + 0,74 + 0,5 \dots \dots \dots (2)$$

Yang menunjukkan bahwa:

- a) Dengan meningkatnya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,416.

- b) Dengan meningkatnya prestasi kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,741.

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka didapatkan suatu model path analysis atau analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Analisis Jalur

Uji Hipotesis

Tabel Hasil 4.26
Hasil Uji t dengan Variabel Dependen Prestasi Kerja

Coefficients			
Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
(Constant)	1.639		.000
GAYA KEPEMIMPINAN	3.610	2.006	.003

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel Hasil 4.27
Hasil Uji t dengan Variabel Dependen Kinerja Karyawan

Coefficients			
Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
(Constant)	2.582		.013
GAYA KEPEMIMPINAN	4.169	2.007	.004
PRESTASI KERJA	3.756	2.007	.002

Sumber: Data diolah (2021)

1) Pengujian Hipotesis 1

Nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,610, berdasarkan data pada tabel 4.26. Karena nilai signifikansi ($0,003 < 0,05$) serta nilai thitung $>$ ttabel ($3,610 > 2,006$). Untuk mencari nilai ttabel digunakan ttabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu $t(a/2 ; n - k - 1) = 55 - 2 - 1$. Setelah itu didapatkan ttabel 2,006. Ini memperlihatkan kalau PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Rajawali Surabaya, secara parsial variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan pada prestasi kerja. Hasilnya, Hipotesis 1 diterima, yang mengartikan bahwa X berpengaruh terhadap Z.

2) Pengujian Hipotesis 2

Nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan ialah 4,169, berdasarkan data pada tabel 4.27. Nilai probabilitas signifikansi ($0,004 < 0,05$) dan nilai thitung $>$ ttabel ($4,169 > 2,007$). Untuk mencari nilai ttabel digunakan ttabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu $t(a/2 ; n - k - 1) = 55 - 3 - 1$. Setelah itu didapatkan ttabel 2,007. Ini memperlihatkan kalau PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Rajawali Surabaya, secara parsial variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya, Hipotesis 2 diterima, yang mengartikan bahwa X berpengaruh terhadap Y.

3) Pengujian Hipotesis 3

Nilai thitung untuk variabel prestasi kerja sebesar 3,756, berdasarkan data pada tabel 4.27. Karena nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$) serta nilai thitung $>$ ttabel ($3,756 > 2,007$). Untuk mencari nilai ttabel digunakan ttabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu $t(a/2 ; n - k - 1) = 55 - 3 - 1$. Setelah itu didapatkan ttabel 2,007. Ini memperlihatkan kalau PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Rajawali Surabaya, secara parsial variabel prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hasilnya, Hipotesis 3 diterima, yang mengartikan bahwa Z berpengaruh terhadap Y.

4) Pengujian Hipotesis 4.

Pengaruh tidak langsung dihitung sebagai $(\rho_{zx}) \times (\rho_{yz}) = (0,484) \times (0,741) = 0,358$. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ nilai koefisien pengaruh langsung, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil perkalian yaitu ($0,358 > 0,416$). Yang mengartikan bahwa pengaruh terbesar dan sebenarnya adalah pengaruh secara langsung.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan terkait pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening di PT. Bank Rakyat Indonesia

(Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya Rajawali didapatkan hasil:

- 1) Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya Rajawali, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika gaya kepemimpinan ditingkatkan, sedangkan kinerja karyawan akan memburuk jika gaya kepemimpinan tidak diperbaiki. Hasil uji data deskriptif berdasarkan dari hasil kuesioner di lapangan untuk mendukung penegasan ini. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan puas dengan gaya kepemimpinan saat ini karena dianggap memiliki dampak yang positif bagi keberhasilan perusahaan.
- 2) Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya Rajawali, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar pada prestasi kerja. Prestasi kerja akan meningkat jika gaya kepemimpinan efektif. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan buruk, prestasi kerja akan menurun. Hasil uji data deskriptif berdasarkan dari hasil kuesioner di lapangan mendukung penegasan ini. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan puas dengan gaya kepemimpinan saat ini karena dianggap memiliki dampak yang positif bagi keberhasilan perusahaan.

- 3) Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya Rajawali, prestasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika prestasi kerja meningkat. Jika kinerja karyawan memburuk, prestasi kerja juga akan memburuk. Klaim ini didukung oleh temuan tes deskriptif berdasarkan hasil kuesioner di lapangan. Temuan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja telah terpenuhi dengan baik, dan bahwa temuan ini berdampak pada kinerja karyawan, yang meningkat.

Saran

Dari temuan penelitian ini yang dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya Rajawali tentang pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan melalui prestasi kerja sebagai variable intervening, peneliti mengusulkan saran-saran berikut untuk temuan penelitian ini:

- 1) Perusahaan perlu melestarikan situasi saat ini sambil memperbaikinya menjadi lebih baik.
- 2) Untuk masalah penjelasan tentang tugas karyawan sebaiknya dijelaskan lebih detail lagi dan terperinci.
- 3) Hubungan pimpinan dengan bawahan sudah cukup baik dan harus dipertahankan.
- 4) Kerjasama antar rekan kerja sudah cukup, dengan demikian perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk menopang dan terus

menekankan kepada karyawannya nilai kerjasama karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

- 5) Banyak karyawan yang puas dengan gaya kepemimpinan yang ada, dan diharapkan perusahaan akan terus mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinannya dalam hal peduli terhadap kesulitan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aidin, Bentar, Murdijanto Purbangkoro dan Dewi Peihartini. 2017. "Analisis pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol. 3*. (hlm. 1). Juni 2017.
2. Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Asli, Sidoarjo: Penerbit Indomedia Pustaka.
3. Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
4. Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
5. Busro, Muhammad. 2018. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
6. Erlangga, C Y. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia), VIII(September)", Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jkom/article/view/2530>. Diakses Tanggal 5 Desember 2021 pukul 18.30.
8. Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Kumala, H R & Agustina T. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor". *Widia Cipta II* vol.1. (hlm. 26–31).
12. Malayu, Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
13. Manullang, M. 2017. *Dasar - Dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
14. Martoyo, Susilo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Reguler. Yogyakarta: Penerbit Bpfe.
15. Pawirosumarto, S & Sarjana P K. 2017. "The Effect Of Work Environment , Leadership Style , And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts ,

- Indonesia”, 59(6), (hlm. 1337–1358), <https://doi.org/10.1108/ijlma-10-2016-0085>. Diakses Tanggal 5 Desember 2021 pukul 19.30.
16. Priyatno, D. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
17. Ratnasari, SL dan Y Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
18. Subekhi, Akhmad Dan Jauhar Mohammad. 2017. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
20. Sujarweni, V W. (2017). *Analisa Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
21. Suwatno Dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cetakan Ke Enam. Jakarta: Alfabeta.
22. Suwatno Dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Edisi Reguler. Bandung: Alfabeta.
23. Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi: Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner*. Bandung : Alfabeta.