

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI FORMAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

Fikri Jaya Dwiguna^{1*}, Alum Kusumah², Rahayu Setianingsih³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

E-mail: fikrijayadwiguna@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Article history Received: 7/2/2023 Revised: 10/3/2023 Accepted: 17/3/2023 Published: 19/3/2023	<p>Tujuan penelitian ini untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi formal memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai di kantor sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota yang terbagi atas 27 PNS dan 48 tenaga harian lepas (THL) dengan jumlah 75 pegawai. Teknik sampling yang digunakan purposive sampling dengan pertimbangan tertentu, jumlah sampel 40 responden. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner skala likert. Penelitian ini bersifat explanatory yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, kemudian data diolah menggunakan software SPSS 22.00 for windows. Dari hasil analisis uji hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan komunikasi formal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Keywords: Kepemimpinan, Kinerja, Komunikasi, Motivasi Kerja</p>

PENDAHULUAN

Sistem pemerintahan merupakan suatu sistem yang digunakan oleh suatu negara untuk mengurus dan mengatur negaranya. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di provinsi, kabupaten, dan kota di Indonesia. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lima Puluh Kota adalah satu satu instansi pemerintahan yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor dan dibantu oleh tiga Kepala bagian dan Sembilan Kepala Sub Bagian, Setiap Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Indonesia telah diberikan atau dibebankan tugas dan targetnya masing-masing. Dan setiap Kepala Kantor dapat melakukan kebijakan-kebijakan yang berbeda-beda dalam usaha pencapaian kesuksesan.

Kebijakan ini sendiri pasti akan membentuk tipe kepemimpinan yang berbeda-beda, mengingat pentingnya peran Sekretariat DPRD dalam proses pembuatan serta pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah, dinilai belum maksimal dan perlu ditingkatkan. Untuk mencapai tujuan instansi, setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi pemerintah tersebut dapat tercapai. Dalam hubungan pimpinan dan bawahannya, kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan pegawainya tentu akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataannya, setiap pegawai tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi kerja pegawai.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan hasil observasi dan keterangan wawancara dengan sebagian pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota terdapat kinerja pegawai yang masih rendah dimana kualitas dari pegawai masih menjadi perhatian untuk peningkatan dalam mencapai tujuan kerja yang maksimal. Motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota masih belum optimal, sehingga terlihat bahwasannya kinerja pegawai belum mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dalam menunjang pelaksanaan fungsi DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota.

Terdapat peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya yang didukung oleh adanya pengaruh gaya kepemimpinan. Disamping itu, untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah motivasi kerja. Adapun fenomena yang terjadi yaitu masih kurangnya motivasi dari atasan kepada pegawai. Dimana kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Disamping gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, komunikasi antar pegawai memiliki peran penting terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Dimana komunikasi formal yang terjadi masih belum efektifitas. Penelitian terdahulu yang ditulis Harjati dan Vanesia (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai dan hubungan ini dalam kategori sedang. Hal ini berarti bahwa motivasi yang diberikan pemimpin terhadap pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, penelitian lain menyatakan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong pegawai agar bekerja lebih giat Arizona (2017).

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Murti *et al* (2013). Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya & Tony (2018) menyatakan bahwa komunikasi formal berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan, sehingga untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas komunikasi formal di dalam perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pengertian Kinerja

Ketersediaan dan keterampilan seseorang saja tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2016). Widodo dan Suparno, (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu

Indikator Kinerja Karyawan

Gunawan & Wardana (2018) indikator kinerja dapat dibagi menjadi lima yaitu :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Gaya Kepemimpinan

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki seorang pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan untuk bisa mengantarkan organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2017) "Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan".

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017) indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan Memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) 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.
- 3) Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
- 5) Tanggung Jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki Yusuf (2015). Seniwoliba dan Nchorbono (2013) motivasi kerja adalah kompleks pasukan memulai dan menjaga seseorang di tempat kerja dalam sebuah organisasi.

Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa indikator dari motivasi kerja Siagian (2016) :

1. Bekerja sesuai standar, bekerja sesuai standar dapat diartikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.
2. Senang bekerja, senang bekerja yaitu senang melakukan pekerjaan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.
3. Merasa berharga, merasa berharga artinya orang yang merasa berharga atau dihargai. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu benar-benar mendapatkan apresiasi maupun penghargaan dari perusahaan tersebut.
4. Bekerja keras, Hal ini dimaklumi karena adanya dorongan begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang dihasilkan.
5. Sedikit pengawasan kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.
6. Semangat juang tinggi, semangat juang akan semakin tinggi, hal ini akan memberikan suasana bekerja yang bagus di semua bagian.

Komunikasi Formal

Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Widodo dan Suparno (2015) mengemukakan bahwa, “*communication is the act of inducing others to interpret an idea in the manner intended by the speaker or writer.*” Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Sedangkan menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa “*communication is the process of transmitting information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing.*” Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu, tempat, atau orang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Indikator Komunikasi Formal

Menurut Sutardji (2016) terdapat beberapa indikator komunikasi formal, yaitu :

- 1) Pemahaman
Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- 2) Kesenangan
Apabila proses komunikasi formal itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat

berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap.

4) Hubungan yang makin baik

Dalam proses komunikasi formal yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

5) Tindakan

Komunikasi formal akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Pengembangan Hipotesis:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi dari seorang pemimpin yang dapat memberi mereka kenyamanan dalam bekerja. Maka, para pemimpin sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya. Menurut penelitian Plangiten (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo dan Suparno (2015); Fikri (2018); Putra et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Seorang karyawan merasa dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan yang segera atau harus diselesaikan tepat pada waktunya dan bersedia untuk bekerja melebihi waktu kerjanya dikarenakan pekerjaan yang menumpuk, dan setiap menyelesaikan pekerjaan mereka akan fokus terhadap pekerjaan tersebut dan tidak melakukan aktivitas lainnya seperti berbincang dengan rekan kerja karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Penelitian Afni dan Yasri (2013) yang berjudul "Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Minamas Plantation group" Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Formal Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Penelitian Pitasari (2015) dengan judul "Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di UPT Perpustakaan Institut Teknologi Bandung" menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan baik komunikasi formal dan komunikasi informal berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kemudian Hartono & Jorie (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H3: Diduga komunikasi formal berpengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Kriyantono dan Rachmat (2014) riset kuantitatif adalah riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Waktu penelitian dimulai dari bulan November-Desember 2022 dan tempat penelitian di kantor sekretariat

DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota adalah terbagi atas 27 pegawai negeri sipil (PNS) dan 48 tenaga harian lepas dengan jumlah 75 pegawai. Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2018) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota berjumlah 40 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data:

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk melihat seberapa jauh alat dapat mengukur hal atau subjek yang ingin diukur (Sugiyono, 2018) Sebuah instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien r hitung $\geq r$ tabel. Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r \text{ tabel } df &= n - k \\ &= 96 - 2 \\ &= 94 \end{aligned}$$

Sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,207.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2) komunikasi formal (X3) dan kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan demikian item pertanyaan atau kuesioner yang digunakan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi formal dan kinerja pegawai dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara uji statistik cronbach alpha (α). Menurut Iskandar (2008) reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat pada nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,6 maka indikator atau kuesioner tidak *reliabel*. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.883	Reliabel
Motivasi Kerja	0.826	Reliabel
Komunikasi Formal	0.957	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.702	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari data Tabel 2. Menunjukkan nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik:
 Uji Normalitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.50364175
	Absolute	0.113
Most Extreme Differences	Positive	0.113
	Negative	-0.111
Test Statistic		0.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan, 2023

Pada hasil uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a**

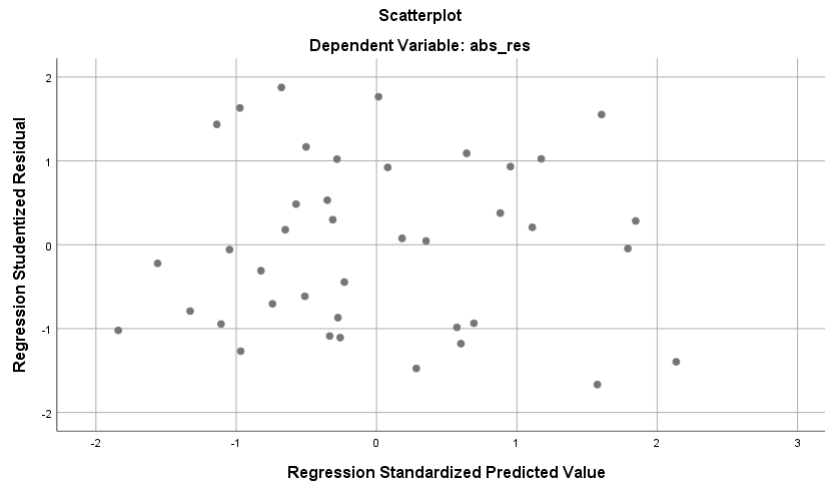
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.154	9.957		3.531	0.001		
	Gaya Kepemimpinan	0.071	0.075	0.137	0.946	0.350	0.953	1.049
	Motivasi Kerja	0.271	0.074	0.535	3.654	0.001	0.939	1.065
	Komunikasi Formal	-0.008	0.070	-0.016	-0.114	0.910	0.985	1.016

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 4. Menunjukkan bahwa keseluruhan nilai tolerance yang dihasilkan dalam penelitian ini nilai tolerance > 0,10, dan nilai VIF < 10. Dengan demikian disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan gambar diatas terlihat grafik pancar *residual* memang tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak terdeteksi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.154	9.957		3.531	0.001
	Gaya Kepemimpinan	0.071	0.075	0.137	0.946	0.350
	Motivasi Kerja	0.271	0.074	0.535	3.654	0.001
	Komunikasi Formal	-0.008	0.070	-0.016	-0.114	0.910

Sumber: Data Olahan, 2023

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 35.154 + 0.071(X_1) + 0.271(X_2) + -0.008(X_3) + \varepsilon$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- 1) Nilai konstanta diketahui bernilai positif sebesar 35,154 jika variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi formal memiliki nilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai adalah 35,154.
- 2) Nilai koefisien beta pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,071 yang berarti bahwa setiap peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,071 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,071 dengan asumsi-asumsi variabel lain adalah tetap.

- 3) Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja sebesar 0,271, yang berarti bahwa setiap peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,271 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,271 dengan asumsi-asumsi variabel lain adalah tetap.
- 4) Nilai koefisien beta pada variabel komunikasi formal sebesar -0,008, yang berarti bahwa setiap peningkatan pada variabel komunikasi formal sebesar satu satuan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,008 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel komunikasi formal akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,008 dengan asumsi-asumsi variabel lain adalah tetap.

**Uji Kelayakan Model:
 Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah untuk melihat sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	0.276	0.215	3.647

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R square) adalah 0,215. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0,215 atau (21,5%). Sehingga variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi formal berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 21,5% termasuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan (78,5%) dipengaruhi variabel lain yang bukan merupakan domain penelitian ini.

Pengujian Hipotesis:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.154	9.957		3.531	0.001
	Gaya Kepemimpinan	0.071	0.075	0.137	0.946	0.350
	Motivasi Kerja	0.271	0.074	0.535	3.654	0.001
	Komunikasi Formal	-0.008	0.070	-0.016	-0.114	0.910

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0.946, dan t tabel diketahui sebesar 2.02809. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung < t tabel = 0.946 < 2.02809. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi gaya

kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) kabupaten lima puluh kota. Berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pada uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 3.654, dan t tabel diketahui sebesar 2.02809. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan nilai t hitung > t tabel = 3.654 > 2.02809. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) kabupaten lima puluh kota. Berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0.114, dan t tabel diketahui sebesar 2.02809. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung < t tabel = -0.114 < 2.02809. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi komunikasi formal secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) kabupaten lima puluh kota. Berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota

Menurut Sutrisno (2017) "Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan". Setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung < t tabel = 0.946 < 2.02809. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Artinya dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dinilai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena baik buruknya gaya kepemimpinan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho (2018) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hadromi (2017) mengkonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Plangiten (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki Yusuf (2015). Setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung > t tabel = 3.654 > 2.02809. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Artinya dalam penelitian ini motivasi kerja dinilai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) kabupaten lima puluh kota. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afni dan Yasri (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Formal Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota

Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Widodo dan Suparno (2015) mengemukakan bahwa, "*communication is the act of inducing othersto interpret an idea in the manner intended by the speaker or writer.*" Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung $< t$ tabel = $-0,114 < 2.02809$. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi komunikasi formal secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti bahwa komunikasi formal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Artinya dalam penelitian ini komunikasi formal dinilai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silalahi *et al.*, (2021) bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (Lustono dan Hasnaeni, 2019) mengkonfirmasi bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartono dan Jorie (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi formal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil dari analisis uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota. Sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan yang digunakan maka menurunkan kinerja pegawai.
- 2) Hasil dari analisis uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota. Sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diterapkan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Hasil dari analisis uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel komunikasi formal secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota. Sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti bahwa komunikasi formal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin rendah komunikasi formal semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun saran yang penulis berikan kepada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan analisis tanggapan responden adalah:

- 1) Untuk melanjutkan Kantor ke arah yang lebih baik perlu memperbaiki gaya kepemimpinan pada poin atasan memberikan instruksi yang rinci kepada para pegawai bagaimana dalam mengerjakan tugas, karena dengan instruksi yang rinci pegawai akan lebih memahami tugas yang akan dilaksanakan.
- 2) Motivasi kerja adalah elemen penting yang mesti dijadikan sebagai pemikiran pokok kantor kepada pegawainya, sebaiknya kantor sekretariat meningkatkan bagian ini dengan cara memberikan pujian kerja kepada pegawai agar pegawai merasa bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

- 3) Kantor Sekretariat DPRD perlu memperbaiki komunikasi formal pada hal memberikan instruksi agar dapat lebih dipahami lagi para pegawai. Dan menyarankan komunikasi formal yang dilaksanakan mungkin akan lebih efektif apabila komunikasi tersebut dilaksanakan secara kekeluargaan yang akan membuat para pegawai bebas dan tidak takut untuk menyatakan pendapat.
- 4) Kinerja pegawai berdampak langsung terhadap fungsi kantor, sebaiknya Sekretariat Kantor DPRD Kabupaten Lima Puluh Kota meningkatkan persyaratan dan standar kerja yang jelas sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, C., & Yasri. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 1–27.
- Arizona, R. (2017). Peran Team Work Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 20(1), 52–60.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 34–56.
- Fikri, K. (2018). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 46–56.
- Gunawan, & Wardana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Hadromi, F. Al. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Di SD Islam Lumajang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(No. 1), 109–123.
- Harjati, & Vanesia. (2016). Pengaruh kualitas layanan dan persepsi harga terhadap kepuasan pelanggan pada maskapai penerbangan Tiger Mandala. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 2(2), 23–34.
- Hartono, & Jorie, R. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 34–87.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Gaung Persada Press.
- Kartono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kriyantono, & Rachmat. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Prenadamedia Group.
- Lustono, & Hasnaeni, A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, Vol. 19, 43–56.
- Murti, Hary, & Veronika. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemoderasi Kepuasan Kerjapada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 23–45.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 20(No. 2), 139–150.
- Pitasari, N. D. (2015). Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Institut Teknologi Bandung (Survei Eksplanatori Tentang Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Perpustakaan ITB). *Jurnal Kajian Informasi Dan Perpustakaan*, 3(2), 34–45.

- Plangiten, P. (2015). Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 334–874.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.14117>.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Ekuilibrum: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85. Available at: <https://doi.org/10.24269/ekuilibrum.v16i1.3365>.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.

- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of Iot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.

- Putra, Y. P., Fikri, K., & Sulityandari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru. *Ecountbis: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 160–170.
- Seniwoliba, & Nchorbono. (2013). Examining the Role Of Motivation On Employee Performance in The Public Sector in Ghana. *Merit Research Journal of Education and Review*, 1(10), 227–245.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pt. Esun internasional utama indonesia batam. *Jurnal Equilibiria*, Vol.9(No. 2), 24–36.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2018b). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widodo, E., & Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wijaya, & Tony. (2018). *Metodologi Penelitian, Ekonomi dan Bisnis, Teori dan Praktik*. Graha Ilmu.
- Yusuf, M. (2015). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenamedia Group.