

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN PEMBERIAN SANKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO**

*THE EFFECT OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND SANCTIONS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO*

Oleh :

Dedy Sukarno Putra Pakaya¹
Lucky O.H. Dotulong²
Arrazi Hasan Jan³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

email:

Dedypakaya06@gmail.com

luckydotulong@unsrat.ac.id

arrazihasanjan@gmail.com

Abstrak: Dalam perkembangan dunia usaha saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang penting dan tidak lepas dari suatu organisasi dalam hal ini adalah perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, memiliki kreativitas dan inovatif yang tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemberian sanksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Dan jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk penjelasan secara terperinci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemberian Sanksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : kepemimpinan, komitmen organisasi, sanksi, kinerja karyawan.

Abstract: In the current development of the business world, Human Resources (HR) is one of the important factors and cannot be separated from an organization, in this case the company. To be able to achieve that goal, the company must have good human resources, have high creativity and innovation. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, organizational commitment and sanctions on employee performance at PT. Sulutgo Bank. And the type of research used is quantitative, namely the data presented in the form of a detailed explanation. The results showed that Leadership, Organizational Commitment, and Giving Sanctions had a positive effect on Employee Performance.

Keywords: Leadership, Organizational Commitment, Sanctions, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia usaha saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang penting dan tidak lepas dari suatu organisasi dalam hal ini adalah perusahaan. Sumber daya manusia adalah kunci memacu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang – orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak – kehendak pemimpin itu. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, pemimpin harus tau dan mampu mempengaruhi karyawan dengan cara berkomunikasi, mengajak, supaya para pekerja dapat tergerak melaksanakan kerja mereka dengan baik dan supaya karyawan dapat tetap menjaga komitmen organisasi yang juga menjadi pegangan organisasi dalam mencapai tujuan.

Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu. Tentu juga untuk dapat bekerja dengan baik maka baik pemimpin maupun karyawan harus memiliki

kesadaran untuk berusaha agar perusahaan memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya itu, komitmen organisasi juga menjadi tolok ukur pemimpin maupun karyawan untuk bekerja dengan baik.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo..
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Sanksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemberian Sanksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Yuniarsih (2008:8) Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi.apapun bentuk serta ujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional Manajemen SDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dari aspek-aspek lainnya. Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya berfokus pada pegawai yang baru direkrut, akan tetapi untuk pegawai yang sudah lama bekerja

Kepemimpinan

Menurut Rorimpandey (2013), Kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. (Suyanto,2008) mengatakan, kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Komitmen Organisasi

Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreimer, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cermin dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan – tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang – orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Pemberian Sanksi

Menurut Purwanto, (2017), Sanksi adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sanksi adalah tindakan hukuman untuk memaksa seseorang menaati aturan atau menaati undang-undang. Sanksi (punnishment) merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk meminimalisir perilaku yang tidak diinginkan. Sanksi merupakan salah satu indikator yang memperbaiki jalannya proses pendidikan dalam menjelaskan perilaku seseorang, sehingga pada masa yang akan datang dapat diatasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian Terdahulu

Rumimpunu (2015) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Widyaningtyas, R (2016), mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

[Ho1] : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SULUTGO

[Ho2] : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SULUTGO

[Ho3] : Pemberian Sanksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank SULUTGO

[Ho4]: Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemberian Sanksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SULUTGO.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dan dapat dilakukan untuk menguji hipotesis dengan statistik inferensial (korelasi, regresi, regresi multi variate atau path analisis). Apabila dilihat maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan berbagai hasil penelitian yang ada serta teori-teori yang mapan untuk membangun hipotesis sendiri yang kemudian dilakukan penelitian empiris guna menguji hipotesis yang dibangun tersebut. (Ferdinand, 2013:48)

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian di PT. Bank SulutGo Cabang Manado dan Cabang Pembantu di Wilayah Kota Manado. Waktu Penelitian Bulan September 2021 sampai dengan Desember 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan, populasi dapat dipahami sebagai kelompok unit analisis atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Sugiyono, 2017:72). Dengan demikian yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank SulutGo.

Berdasarkan dari data PT. Bank SuluGo, jumlah karyawan yang bertugas pada PT. Bank SuluGo adalah 1.910 orang yang mencakup Kantor Cabang di Provinsi Sulawesi Utara, maka sampel didapatkan angka 95 karyawan yang mewakili populasi untuk dijadikan contoh penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Ada dua metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yang keseluruhan data yang dibutuhkan dikumpulkan melalui

1. Penelitian Lapangan (*Field Research Method*) dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh responden yang menjadi objek penelitian.
2. Data juga dikumpulkan dengan metode Studi Kepustakaan (*Library Research Method*), yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian

dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:455).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a. $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing - masing variabel independen.

b. $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)

b. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi

25.0 adalah sebagai berikut:

	ITEM	PEARSON COR	NILAI SIGNIFIKAN	KETERANGAN
X1 = Kepemimpinan	X1.1	0.744	0.000	VALID
	X1.2	0.823	0.000	VALID
	X1.3	0.807	0.000	VALID
	X1.4	0.682	0.000	VALID
	X1.5	0.625	0.000	VALID
	X1.6	0.634	0.000	VALID
	X1.7	0.612	0.000	VALID
	X1.8	0.604	0.000	VALID
X2 = Komitmen Organisasi	X2.1	0.614	0.000	VALID
	X2.2	0.721	0.000	VALID
	X2.3	0.787	0.000	VALID
X3 = Pemberian Sanksi	X3.1	0.692	0.000	VALID
	X3.2	0.660	0.000	VALID
	X3.3	0.771	0.000	VALID
Y = Kinerja Karyawan	Y.1	0.756	0.000	VALID
	Y.2	0.687	0.000	VALID
	Y.3	0.753	0.000	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

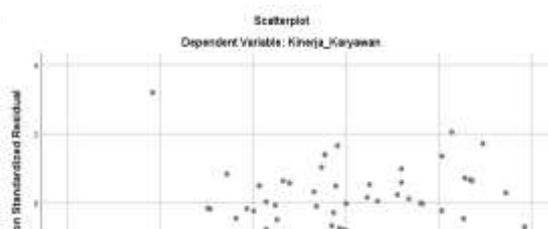
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.173	1.770		.663	.509		
Kepemimpinn	.368	.132	.238	2.787	.006	.476	2.101
Komitmen Organisasi	.465	.087	.412	5.326	.000	.581	1.721
Pemberian Sanksi	.391	.105	.298	3.715	.000	.540	1.853

1. *Dependent Variable: Revisit_Intention*

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22,

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X_1 Kepemimpinan, X_2 Komitmen Organisasi dan Pemberian Sanksi X_3) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



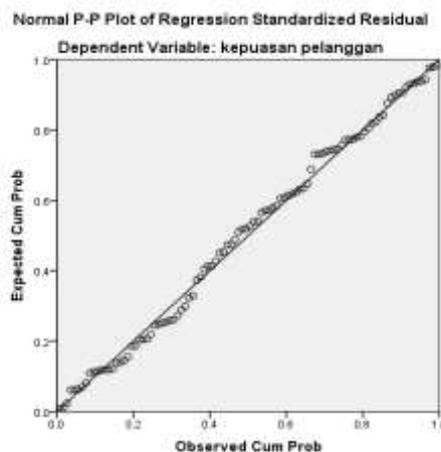
Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan data SPSS 25.0,

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Sumber: Data primer yang diolah

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standart Error	Thitung	Probabilitas Signifikan
Kepemimpinan(X1)	0.857	0.074	9.623	0.000
Komitmen Organisasi (X2)	0.050	0.044	0.561	0.578
Pemberian Sanksi (X3)	0,047	0,044	0.478	0.560
Konstanta :	3.229			
Koefisien Korelasi :	1.864			
R ² :	0.796			
Uji F :	93.454			
α :	0,05			
Jumlah Sampel N :	95			

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap

variabelterikat.sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 5. Hasil (Uji t)

Model		T	Sig.
1	(Constant)		.509
	Kepemimpinan	.238	.000
	Komitmen Organisasi	.412	.000
	Pemberian Sanksi	.298	.000

Sumber : Olahan data SPSS 25.0, 2021

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kepemimpinan signifikansi (X_1) p-value = 0,238 > 2.008, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Komitmen Organisasi (X_2) signifikansi p-value = 0,412 < 2,008, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pemberian Sanksi (X_3) signifikansi p-value = 0,298 < 2,008, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Pemberian Sanksi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 ^a	.796	.787	.539	1.756

a. Predictors: (Constant), , Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemberian Sanksi

b. Dependent Variable: Revisit_Intention

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0,

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Pemberian sanksi (X_3) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t sebesar $4.598 > 1.984$. Jadi Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Pemberian sanksi, artinya Kepemimpinan menjadi bagian penting dari Pemberian sanksi pada PT. Bank SulutGo. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0.412 > 0.05$ dan nilai t sebesar $5.326 > 1.984$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Personal (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan (Y_2) dengan koefisien 0.298 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai t sebesar $3.715 > 1.984$.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo.
3. Pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo.
4. Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Pemberian sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, yaitu:

1. Dengan kepemimpinan yang ada maka diharapkan PT. Bank SulutGo tetap mempertahankan struktur organisasi.
2. Penempatan karyawan yang berkompetensi dengan mengedepankan loyalitas karyawan memberikan jaminan terhadap kinerja karyawan dengan tetap memperhatikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
3. Perlu adanya ketegasan pemberian sanksi terhadap karyawan sehingga terdapat kehati – hatian karyawan dalam menjalankan tugas.
4. Kiranya tetap konsisten dalam menerapkan ketiga komponen tersebut sehingga secara intensif dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, A. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universtias Diponegoro, Semarang.
- Kreitner, R dan Kinicki, A.(2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2013). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mustofa, B. (2009), *Pedoman Menulis Proposal Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta : Panji Pustaka.
- Purwanto. (2017). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rorimpandey, L. (2013). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1 (4):2233- 2244. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/> . Diakses pada tanggal 18 April 2022.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R dan D)*. Edisi Pertama. Alfabeta, Bandung.
- Yuniarsih, T dan Suyanto (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.