

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado

Tenny M.L Makalew
Lucky F. Tamengkel
Aneke Y. Punuindoong

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Tennymakalew01@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the influence of leadership style on employee performance at PT. AKR Land Wenang Golf Manado. The populations in this study were all employees at PT. AKR Land Wenang Golf Manado. The sampling technique was saturated sampling, which took the entire sample of 32 respondents. The research method using single regression analysis. With this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the leadership style had a significant positive influence on employee performance at PT. AKR Land Wenang Golf Manado. The company as management needs to pay special attention to leadership as a priority scale in improving employee performance at PT. AKR Land Wenang Golf Manado, by increasing the role of the leader in planning, implementing work, controlling, and improving management.*

Keywords: leadership style, employee performance

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 32 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi tunggal. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado. Perusahaan selaku pihak manajemen perlu memberikan perhatian khusus dalam hal kepemimpinan sebagai skala prioritas dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado, dengan meningkatkan peran pimpinan dalam perencanaan, pelaksanaan pekerjaan, pengendalian, dan perbaikan manajemen.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

Pendahuluan

Pada perkembangan zaman saat ini, sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik, Perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada didalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Unsur yang paling menentukan bagi keberhasilan pencapaian tujuan adalah faktor manusianya, manusia yang

bersumber daya harus terus ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat mendukung dan bekerja semaksimal mungkin untuk keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Suwanto dan Yuniarsih, 2011:1).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara ke-

seluruhan. Kinerja karyawan di pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2017:272). Dengan demikian, seorang karyawan yang unggul adalah karyawan yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada karyawan biasa.

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut, sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik.

Ketidak-mampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada di perusahaan atau perusahaan. Apabila kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang Pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat

berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan mengelola karyawan secara efektif, keterampilan manajemen, dan kemampuan memimpin. Selain itu, manajer harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan. Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:137).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti ingin meneliti lebih jauh tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan objek penelitian pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado)

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan dalam penelitian ini, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu yang dimaksudkan bahwa seseorang yang belajar manajemen tidak pasti akan menjadi seorang manajer yang baik. Manajer yang baik lahir dan dididik Dengan kata lain untuk menjadi seorang manajer yang baik, haruslah mempunyai bakat sebagai seorang pemimpin untuk belajar ilmu pengetahuan manajemen. Dalam suatu Perusahaan, sumber daya manusia tentu saja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih (Manullang, 2015:3).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2017:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Indikator Kinerja Karyawan

Bangun (2014:233) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah Kuantitas pekerjaan yang terdiri atas: jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai, Kualitas pekerjaan, yang terdiri atas: standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan, Ketepatan waktu, yang terdiri atas: tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, Kehadiran, yang terdiri dari: tingkat kehadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan dalam organisasi, Kemampuan bekerja sama, yang terdiri dari: mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoah (2013:49), gaya kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

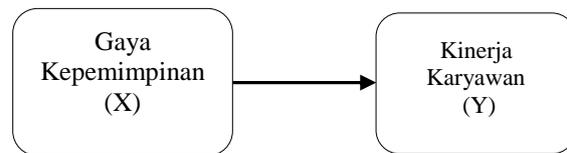
Menurut Rivai (2014: 42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016:86), indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: Sifat, Kebiasaan, Temperamen, Watak, Kepribadian.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2017:7). Arikunto (2015:27) menjelaskan penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri data: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado, yang berjumlah 32 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh atau *total sampling*. Teknik sampel jenuh atau *total sampling* merupakan pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, suatu cara untuk mendapatkan data dengan menyebarkan kuesioner yang telah disusun oleh peneliti sesuai dengan tujuan. Menurut Sugiyono (2017:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pernyataan secara tertutup, dapat diberikan kepada responden secara *online* menggunakan *google form*. Dalam melaksanakan metode ini, maka peneliti mengambil data melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Uji Validitas, uji Reliabilitas,

koefisien regresi, uji t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan yang diajukan untuk variable gaya kepemimpinan(X) dengan nilai r hitung rata-rata 0,777 dan variable kinerja karyawan(Y) nilai r hitung rata-rata 0,910. Maka dinyatakan bahwa semua instrument penelitian yang diajukan layak untuk mengukur setiap variable ini, karena nilai r hitung seluruh item pertanyaan yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel 0,355.

Model	Unstand, Coeff. B	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.760	.000

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data tabel nilai *cronbach's alpha* dari variable gaya kepemimpinan(X) 0,667 > 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa variable gaya kepemimpinan(X) diterima atau reliabel. Hasil uji reliabilitas variable kinerja karyawan(Y) 0,889 > 0,6 sehingga dapat dinyatakan pula bahwa variable kinerja karyawan(Y) diterima atau reliabel.

Koefisien Regresi

Persamaan Regresi $Y = 4,250 + 0,760 X + e$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) yaitu gaya kepemimpinan (X) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*), kinerja karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (*b*) dari nilai variabel independen tersebut. Jika nilai *b* yang merupakan koefisien regresi dari gaya kepemimpinan (X) sebesar 4,250 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 4,250 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hasil Uji t

Menunjukkan bahwa motivasi memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh sig-

nifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Model	Uji t	
	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan	5.160	.000

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.686 artinya mempunyai cukup kuat. Nilai koefisien determinasi adalah 0,470 atau 47%. Artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47% dan sisanya sebesar 53% di pengaruhi variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.453	1.85102

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresinya: $Y = 4,250 + 0,760 X + e$. Koefisien korelasi dengan nilai positif menunjukkan adanya arah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang diberikan rendah, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Jadi, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu penentu tinggi/rendahnya kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin (2017), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Titioka dan Siahainenia (2019), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Sagrim (2016), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Perusahaan selaku pihak manajemen perlu memberikan perhatian khusus dalam hal kepemimpinan sebagai skala prioritas dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. AKR Land

Wenang Golf Manado, dengan meningkatkan peran pimpinan dalam perencanaan, pelaksanaan pekerjaan, pengendalian, dan perbaikan manajemen.

Hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus kepada para karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja karyawan adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi ($Sig = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado dapat diterima atau terbukti.

Referensi

- Bangun. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Diputra, Agung, dan Kepramareni. (2018). The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance Trough Motivation as a Meditation Variable. *International Journal of Contemporary Research Review*, Vol 9, No. 08. Hal.20986-20996.
<https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/57>. Diakses 07 Maret 2021.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kertiriasih, Sujana, dan Suardika. (2018). The Effect of Leadership Style to Job Satisf action, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol.09, No.03, Hal. 20592- 20600.
<https://ijcrr.info/index.php/ijcrr/article/view/468/312>. Diakses 07 Maret 2021.

- Lotje, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 5, No. 002, Hal. 7-13.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/16262/15765>. Diakses 22 April 2021.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira dan Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalila Indonesia.
- Paat, S.A.S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut (Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3, No. 001, Hal. 1-11.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/5722/5254>. Diakses 22 April 2021.
- Robbins and Judge. (2017). *Organizational Behavior Edition 16*. New Jersey: Pearson Education.
- Sarwono. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang di idolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Thoha. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- _____. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Tolu, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 11, No. 1, Hal. 7-13.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/33535/31736>. Diakses 22 April 2021.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo