

Kinerja Pegawai Ditinjau dari Kualitas Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja: Studi Kasus dada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boyolali

Ivan Setyo Nugroho ¹⁾, Istiatin ²⁾, Sri Hartono ³⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
ifansetyo2@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the relationship between the quality of management, workplace discipline, and staff productivity at the Boyolali Regency Ministry of Religion. Quantitative description is used in this kind of study. Employees at the Kantor Kementerian Agama in Kabupaten Boyolali were polled using a questionnaire. Employees of the Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boyolali were the subjects of this investigation. This study has a sample size of 44 people. Saturated sampling is being used. Classical tests of assumptions, multiple linear regression tests, hypothesis testing, and the coefficient of determination are all examples of methods that may be used to analyze data. Processing is done using IDM SPSS Statistics 26. This study found that three variables had a positive and statistically significant effect on employee output: leadership quality, disciplinary measures, and the physical setting of the workplace.

Keywords: Employee Performance, Leadership Quality, Discipline, Work Environment.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kualitas manajemen, disiplin kerja, dan produktivitas pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Boyolali. Deskripsi kuantitatif digunakan dalam studi semacam ini. Survei terhadap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boyolali menggunakan kuesioner. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Boyolali menjadi subyek investigasi ini. Penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 44 orang. Sampling jenuh sedang digunakan. Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi merupakan contoh metode yang dapat digunakan untuk menganalisis data. Pengolahan dilakukan dengan menggunakan IDM SPSS Statistics 26. Studi ini menemukan bahwa tiga variabel berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap output karyawan: kualitas kepemimpinan, tindakan kedisiplinan, dan pengaturan fisik tempat kerja.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kualitas Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Pada era modern yang pesat mengakibatkan bertumbuhnya permintaan pelayanan efektif dari masyarakat kepada pemerintah. Organisasi pemerintah dituntut untuk sigap dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Sumber daya manusia tidaklah lepas dari efektivitas suatu organisasi, karena keberadaanya

merupakan penentu visi dan misi dalam menjalankan organisasi. Pemerintah sebagai penyedia jasa, dalam bidang keagamaan kementerian agama memiliki peranan penting. SDM dalam organisasi adalah aset yang paling berharga karena mereka adalah orang-orang terbaik yang dapat memenuhi tujuan perusahaan dengan mengoordinasikan upaya sumber daya lain (Athar, 2020).

Instansi dalam situasi persaingan yang tumbuh dan semakin intensif menginginkan kinerja pegawai terus meningkat. Karyawan yang bertindak dengan kemampuan terbaik mereka dihargai dengan prestasi. Kepemimpinan adalah salah satu hal yang dapat membuat perbedaan dalam seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka. Situasi di mana tindakan seorang pemimpin menginspirasi orang lain yang bekerja untuk mereka. Keberhasilan seorang manajer tergantung pada kemampuannya untuk membangkitkan semangat kerja di antara karyawan (Fatmawati, 2020). Kepemimpinan, sebagaimana didefinisikan oleh Taryaman (2016: 7), adalah ilmu dan seni membuat orang bekerja sama daripada bersaing demi tujuan organisasi. (Mulya, 2022) menyatakan bahwa bakat untuk berkomunikasi, menginspirasi orang lain, mendengarkan, menjadi agresif, dan menganalisis situasi adalah tanda-tanda seorang pemimpin yang cakap.

Produktivitas karyawan juga tergantung pada tingkat kontrol diri mereka pada pekerjaan. setiap orang dari kita mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Pemimpin harus cukup mudah beradaptasi untuk memanfaatkan kekuatan dan kelemahan setiap orang. Jika mereka mengadopsi strategi seperti itu, manajer akan dapat mengalokasikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan norma dan politik bisnis. Identik dalam cara kita memproses disiplin kerja (Rambe, 2020). (Siagian 2018: 18) Mendefinisikan disiplin kerja sebagai “kondisi atau sikap hormat yang ditemukan pada setiap karyawan dalam mematuhi setiap peraturan dan keputusan perusahaan dalam hal mengoreksi perilaku dan sikap dalam hal pengetahuan, kemampuan, dan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Menurut (Mulya, 2022), tanda-tanda disiplin kerja meliputi kedatangan dan keberangkatan tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan yang relevan, penggunaan seragam kerja yang ditentukan, dan pertanggungjawaban atas tindakan seseorang dalam pekerjaan.

Pengaturan fisik di mana pekerja melakukan tugas mereka juga penting. Istilah lingkungan kerja digunakan untuk menggambarkan pengaturan umum di mana seorang individu melakukan pekerjaannya. Alat Tidak hanya masalah yang penting Mesin, tapi di masa disrupsi ini sangat diperlukan memperhatikan kesempurnaan individu seperti masker dan sarung tangan (Hustia, 2020). Afandi (2018: 65) mengartikan lingkungan kerja sebagai “segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat berdampak pada pelaksanaan kegiatan yang dialokasikan untuk mereka,” termasuk hal-hal seperti AC, penerangan, dan sebagainya. Fasilitas yang membantu pelaksanaan tugas kerja, tempat kerja yang bersih dan menarik, rasa aman dan tenang, ketentraman, dan hubungan personal adalah semua penanda lingkungan kerja yang baik, sebagaimana dinyatakan oleh (Mulya, 2022).

Kementrian Agama yaitu sebuah instansi kementerian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi semua aspek yang berurusan dengan agama. Depag didirikan pada 3 januari 1946, sekitar 5 bulan setelah hari kemerdekaan. Banyaknya problematika tentang permasalahan yang ada di masyarakat seperti pembaharuan pembaharuan terkait Haji yang ada di Indonesia, penyesuaian pendidikan setelah adanya pandemi, menjadikan Kantor Kementerian Agama menjadi salah satu instansi yang penting dalam urusan ini. Kemeterian Agama mendeklarasikan bahwasanya sedang menuju WBK dan wilayah birokrasi bersih melayani.

Kantor Menteri Agama sangat membutuhkan manajemen SDM yang efektif, yang dapat dicapai dengan pendekatan ini. Elemen SDM yang potensial sangat penting untuk kelancaran operasi manajemen suatu lembaga, pengembangan keahlian para pemimpinnya, dan pencapaian tujuan manajemennya.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mencari tahu pengaruh kualitas kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai di Kantor Kemenag Kabupaten Boyolali. Penelitian semacam ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Kuesioner diberikan kepada personel Kantor Kemenag Boyolali untuk mengumpulkan data. Sampel penelitian ini terdiri dari 44 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik saturation sampling. Proses analisis data meliputi uji asumsi konvensional, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. IDM SPSS Statistics 26 digunakan untuk mengolah data statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tes normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini memakai Kolmogrov-Smirnov dengan p-value > 0,05.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.(2-tailed)	nilai-p	Informasi
<i>Unstandardizes Residual</i>	0,200	0,05	Distribusi data normal

Sumber: Data primer dikelola tahun 2023

Dari Uji Kolmogorov-Smirnov, didapatkan bahwa tingkat signifikansi dari model regresi ini melebihi 0,05. Artinya, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa persamaan regresi dalam model penelitian ini mempunyai distribusi yang bersifat normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas memperhitungkan VIF dan Tolerance angka. Nilai VIF < 10,00 dan nilai toleransi > 0,10 biasanya digunakan sebagai nilai cutoff untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Informasi
Kualitas Kepemimpinan	0,482	2,073	Tidak ada multikolinearitas
Disiplin	0,748	1,336	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,484	2,066	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data primer dikelola tahun 2023

Setelah melalui proses pengujian, ditemukan bahwa nilai toleransi untuk setiap variabel adalah > 0,10 dan nilai VIF adalah < 10,00. Dengan begitu, bisa dinyatakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang terjadi dalam data tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

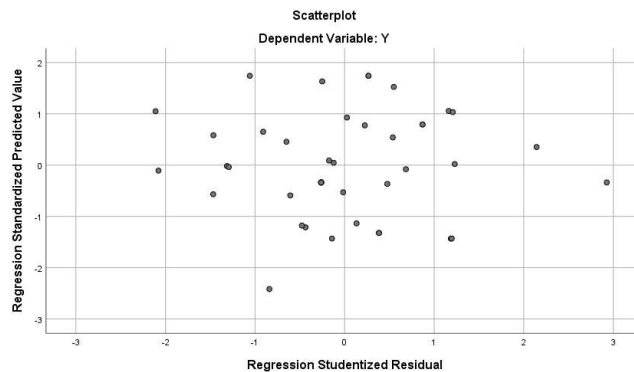
Berikut adalah hasil uji park dan grafik Scatterplot yaitu:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai-P	Informasi
Kualitas Kepemimpinan	0,821	Tidak ada heteroskedastisitas
Disiplin	0,794	Tidak ada heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,461	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer dikeola tahun 2023

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas menyatakan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai Sig yang > 0,05. Dengan begitu, bisa dinyatakan bahwa semua variabel independen menunjukkan kecenderungan heteroskedastisitas.



Gambar 1 Uji Scatterplot

Tes Scatterplot mengungkapkan bahwa titik-titik menyebar dengan berbagai cara dan tidak membentuk pola yang berbeda. Selanjutnya, karena titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil persamaan regresi linier berganda antara variabel kualitas kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja pada kinerja pekerja yaitu adalah:

$$Y = 3,664 + 0,302 X_1 + 0,218 X_2 + 0,257 X_3 + e$$

Dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar 3,644 menyatakan bahwa jika variabel kualitas kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), lingkungan kerja (X_3) dikatakan konstan, maka kinerja pekerja akan meningkat 3,644, $b_1 = 0,302$ maka Koefisien regresi kualitas kepemimpinan (X_1) bernilai positif, artinya jika disiplin (X_2) lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan, artinya peningkatan kualitas kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,302, $b_2 = 0,218$ koefisien regresi disiplin (X_2) bernilai positif artinya jika kualitas kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan, yang berarti peningkatan disiplin akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,218, $b_3 = 0,257$ koefisien kualitas kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2) dianggap konstan, artinya peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan kinerja pegawai naik senilai 0,257.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini memakai uji t dengan kriteria pengujian jika $-1,985 \leq t_{hitung} \leq 1,985$ maka H_0 diterima, $t_{hitung} \geq 1,985$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Informasi
Kualitas kepemimpinan	2,905	1.985	0,006	Ho Ditolak
Disiplin	2,362	1.985	0,023	Ho Ditolak
Lingkungan Kerja	2,055	1.985	0,046	Ho Ditolak

Sumber: Data primer dikelola tahun 2023

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,905) melebihi nilai t tabel (1,985), yang berarti bahwa ada dampak signifikan antara kualitas kepemimpinan dan kinerja pegawai. Selain itu, nilai t hitung (2,362) juga melebihi nilai t tabel (1,985), yang menyatakan bahwa disiplin juga berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Terakhir, dengan t hitung (2,055) > t tabel (1,985), bisa dinyatakan bahwa lingkungan kerja juga berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Metode ini dipakai untuk menentukan seberapa besar variasi Y yang bisa diartikan oleh variasi X , dalam menentukan seberapa besar dampak variabel kualitas kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), lingkungan kerja (X_3) pada kinerja pegawai (Y).

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.606	1.590

Sumber: Data primer dikelola tahun 2023

Hasil pengujian menyimpulkan nilai Adjusted R square senilai 0,606 yang artinya variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) bisa diartikan oleh variabel kualitas kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), lingkungan kerja (X_3) senilai 60,6%. Lalu sisanya senilai 39,4% dinyatakan oleh variabel lain di luar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 2,905 lebih besar dari t_{tabel} (1,985) dan signifikansinya kurang dari 5% yaitu 0,006. Artinya variabel kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengkonfirmasi temuan yang telah dilaporkan dalam penelitian sebelumnya (Sabariddin & Marissa, 2018), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Fatmawati, *et al.* 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini membuktikan bahwa kualitas kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, pengarahan yang jelas, pengembangan keterampilan, komunikasi efektif, dan pemberian dukungan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, mengembangkan keterampilan, berkomunikasi dengan baik, dan memberikan dukungan yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, fokus pada tujuan organisasi, meningkatkan kemampuan mereka, berkolaborasi dengan

baik, dan merasa dihargai. Hal ini pada akhirnya akan menaikkan kinerja karyawan di Kemenag Kabupaten Boyolali serta membuktikan bahwa hipotesis pertama atau H_1 dalam analisis ini terbukti kebenarannya.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengujian didapatkan hasil uji t_{hitung} senilai $2,362 > t_{tabel}$ (1,985) dan signifikansinya kurang dari 5% yaitu 0,023. Artinya variabel disiplin berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilaksanakan (Nasaban & Siagian, 2019) yaitu disiplin berdampak positif pada kinerja pekerja. Penelitian (Syahputra, *et al.*, 2020) yaitu disiplin berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja.

Hal ini membuktikan bahwa disiplin mempunyai dampak parsial terhadap kinerja pegawai karena disiplin yang baik memungkinkan karyawan mengatur waktu dan tugas dengan efisien, menjaga tanggung jawab dan konsistensi dalam pekerjaan, meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, serta mendorong pengembangan diri dan pembelajaran.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengujian didapatkan hasil uji t_{hitung} senilai $2,055 > t_{tabel}$ (1,985) dan signifikansinya kurang dari 5% yaitu 0,046. Artinya variabel lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja.

Hasil penelitian ini relevan penelitian terdahulu yang pernah dilaksanakan (Hustia, 2020) yaitu lingkungan kerja secara verbal dan individual mempunyai dampak pada kinerja pegawai. Penelitian (Ningrumsari, 2020) yaitu lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja

Hal ini menyatakan bahwa dengan terdapatnya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif di Kemenag Kabupaten Boyolali bisa mempengaruhi kinerja para karyawan, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan yang baik pada kinerja pegawai tersebut. Dari penjelasan tersebut bisa dinyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja Kemenag Kabupaten Boyolali dan menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau H_3 dalam analisis ini terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Menurut temuan analisis data penelitian, kualitas kepemimpinan mempunyai dampak positif dan signifikan secara statistik pada kinerja pegawai. Akibatnya, hipotesis pertama yang disarankan dikonfirmasi. Disiplin memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar pada kinerja pegawai. Dengan begitu, hipotesis kedua yang diajukan dipastikan kebenarannya. Variabel mengenai lingkungan kerja memiliki dampak yang substansial dan positif pada kinerja pekerja. Dengan begitu, hipotesis

ketiga yang diajukan dipastikan kebenarannya. Sesuai dengan hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh sebelumnya, saran dapat disampaikan kepada Kementerian Agama agar dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja demi terciptanya kinerja karyawan yang baik. Dalam penelitian ke depan, dapat memasukkan variabel-variabel yang lain mengenai kinerja pegawai, karena hasil penelitian ini masih terdapat keterbatasan sehingga dibutuhkan penyempurnaan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, N., Sitiari, W., Indiani, W. P., & Pertamawati, P. (2018). The Effect of Leadership and Work Environ-ment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5(2), 84–91.
- Dwi Partika, P., Ismanto, B., & Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Efendi, R., Rifa'i, M. R., Bahrnun, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 338–346.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Istiatin. (n.d.). *Modul Metodologi Penelitian*. Commercial Printing.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Nababan, E., & Siagian, M. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

Jurnal Ilmiah Core It, 8(1), 157–166.

- Ningrumsari, A. C. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 2(2), 138.
- P Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zunafa Publishing.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robby, K., & Angery, E. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Sabaruddin, S., & Marissa, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Uptp Balai Peningkatan Produktivitas Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(1), 11.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sudiarta Athar, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57–64.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Taryaman. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan teori MSDM yang dilengkapi dengan hasil penelitian pada instansi pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.