

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Summersari Jember

Riska WulanSari^{1*}; Trias Setyowati²; Ira Puspitadewi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

*email: riskasariiwulan30@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Transformational Leadership Style; Work Discipline; and Employee Engagement

The success obtained by government organizations cannot be separated from the contributions made by employees to the purposes of the agency. Good performance will determine the success of an organization. An organization is a social unit coordinated to achieve the goals of its vision and mission. This research aims to analyze the influence of transformational leadership style, work discipline and employee engagement on employee performance at the Summersari Jember District Office. The sample in this study amounted to 35 employees. Sampling techniques use saturated sampling techniques. The type of research used is quantitative. The population in this study is all employees of Summersari Jember District. The method for testing by looking at the influence of independent variables on dependent variables uses multiple linear regression in SPSS 22 software. The results of this study showed that the transformational leadership style did not have a significant influence on the performance of employees in the Summersari Jember District Office, work discipline had a significant effect on the performance of employees at the Summersari Jember District Office, and employee engagement had no significant influence on employee performance at the Summersari Jember District Office.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan Transformasional; Disiplin Kerja; dan Employee Engagement

Keberhasilan yang didapatkan oleh organisasi pemerintahan tidak terlepas dari kontribusi yang dilakukan oleh pegawai untuk tujuan instansi. Kinerja yang baik akan menentukan keberhasilan dari suatu organisasi. Organisasi ialah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan untuk mencapai tujuan dari visi dan misi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Summersari Jember. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kecamatan Summersari Jember. Metode untuk pengujian dengan melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent menggunakan regresi linier berganda pada *software* SPSS 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Summersari Jember, disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember, dan *employee engagement* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember.

PENDAHULUAN

Dalam lingkup Instansi pemerintahan memerlukan peran dari sumber daya manusia yang mana peran ini sangat penting untuk membantu keberhasilan dari suatu Instansi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari sekumpulan pegawai yang ikut berkontribusi untuk tujuan visi dan misi. Untuk dapat dapat mencapai keberhasilan tentunya harus memperhatikan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Sebab, kinerja yang baik akan menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, peran dari sumber daya manusia sangat diperlukan dalam hal ini sependapat dengan asumsi Hasibuan, (2019) bahwa suatu kepantasan untuk karyawan yang berada di dalam suatu organisasi, sebab tanpa keterlibatannya maka tidak terjadi kegiatan. Namun, dalam kinerja pegawai yang terjadi berdasarkan dari hasil observasi bahwa kinerja yang dilakukan oleh pegawai kurang terlebih lagi dalam melayani masyarakat dan kurang sigap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk dapat tercapainya tujuan dari organisasi, pegawai memerlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan perubahan ke arah dan tujuan yang baik hal ini sependapat dengan asumsi dari Wang et al., (2011) bahwa transformasional tidak hanya untuk mempengaruhi karyawannya, tetapi untuk memberikan dampak positif untuk institusi dengan meningkatkan hasil kinerja. Namun, dalam hal ini terkait dengan kepemimpinan transformasional diidentifikasi bahwa yang terjadi di Kecamatan Sumbersari dari hasil observasi pemimpin belum dapat memberikan dampak dari transformasionalnya untuk pegawai. Sehingga, masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Institusi pemerintahan yang berada di sektor lembaga negara yaitu suatu organisasi yang memiliki legalitas formal, yang difasilitasi oleh negara untuk dapat menyelenggarakan kepentingan masyarakat dengan harapan ideal (Angrian, 2017). Di Kecamatan Sumbersari merupakan salah satu Kecamatan yang terletak di wilayah Provinsi Jawa Timur tepatnya di Kabupaten Jember yang berada di lokasi Jl. Sriwijaya No. 21. Kecamatan Sumbersari mempunyai peranan penting dalam melaksanakan tugas pemerintahan yang dipimpin oleh seorang Camat.

Dalam memperhatikan kinerja pegawai tentunya juga harus memperhatikan sikap disiplin kerja dari seorang pegawai. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari presensi kehadiran selama kurun waktu tertentu (Pramadita & Surya, 2015).

Tabel 1. Data Keterlambatan Pegawai Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Efektif Kerja (Hari)	Jumlah Keterlambatan	(%)
Januari	3	20	0	0 %
Februari	3	19	0	0 %
Maret	3	22	0	0 %
April	3	21	0	0 %
Mei	3	17	12	21,3 %
Juni	3	21	17	23,6 %
Juli	3	21	16	22,8 %
Agustus	3	20	18	26,1 %
September	3	22	15	19,4 %
Oktober	3	20	14	19,8 %
November	3	22	13	17,9 %
Desember	3	22	19	25,8 %

Sumber: Kecamatan Sumbersari, Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa pada bulan Agustus terdapat jumlah keterlambatan sebesar 26,1% yang mana angka tersebut turun pada bulan November dengan persentase 17,9%. Fenomena yang terjadi di Kecamatan Sumbersari yaitu pegawai yang terlambat datang di luar dari jam yang sudah ditentukan. Hasil informasi wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian bahwa masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang kerja dan jika terdapat pegawai yang tidak masuk kerja akan diberikan sanksi yang berupa pengurangan dari Tambahan Penghasilan Pegawai.

Employee engagement yaitu kontributor yang penting dalam menuju keberhasilan dari institusi (Pillai, 2013). Keberhasilan akan dapat dicapai apabila pegawai memiliki rasa produktifitas serta rasa kegigihan yang tinggi untuk keberhasilan Instansi. *Employee engagement* dapat digambarkan dari bentuk tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil observasi peneliti menunjukkan terdapat pegawai yang kurang memiliki kegigihan dan kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada pada bidang masing-masing. Sehingga ini akan memberikan hambatan untuk institusi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan tepat waktu.

Pada penelitian sebelumnya terdapat aspek seperti gaya kepemimpinan transformasional disiplin kerja dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Denok Sunarsi, 2018), (Putu Darmawan Putra, dkk 2019), (Yudhistira Pradipta Aryoko, 2020) dan (Pramita Trisnaning Cahyadani, 2020) melakukan penelitian pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh: (Mhd. Edi Syahputra, 2020), dan (Silvia Wahyu Citranigtyas, 2019). Penelitian lain yang dilakukan oleh: (Anggia Sari Lubis dan Sari Wulandari, 2018) dan (Pramita Trisning Cahyandani, 2021) (Kenneth D. Wijaya,

dkk, 2020) melakukan penelitian tentang *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian dengan uraian permasalahan diatas untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang terjadi dari gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi peran utama untuk menentukan keberhasilan dari Institusi pemerintahan yang mana tujuannya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tanpa ada kontribusi yang dilakukan tenaga kerja manusia maka tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam mencapai suatu tujuan di organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki *skill* dalam mencapai kinerja yang tinggi (Arda, 2017).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aktivitas yang dilakukan pegawai di dalam instansi dengan kemampuan yang dimiliki, dorongan, keberadaan pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh pegawai, dan hubungan pegawai dengan instansi (Mathis & Jackson, 2010). Menurut (Wilson, 2012) adapun indikator untuk mengukur hasil kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan, menunjukkan jumlah pekerjaan yang sudah dihasilkan oleh pegawai atau sekelompok pekerja.
2. Kualitas pekerjaan, setiap pegawai dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan kapasitas yang telah ditetapkan oleh masing-masing pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki perbedaan dalam penyelesaian.
4. Kehadiran, pekerjaan tertentu memerlukan pegawai untuk diharuskan hadir.
5. Kemampuan kerja sama, dalam menyelesaikan pekerjaan diperlukan kemampuan kerja sama.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Daft, (2014) gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan seorang pemimpin yang dapat memberikan arahan untuk pegawainya (bawahan). DuBrin, (2010) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan yaitu suatu bentuk sikap dan perilaku dari seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi untuk bawahannya. Menurut Stephen P. Robbins, (2010). Adapun indikator:

1. *Idealized Influence*, yaitu sikap seorang pimpinan untuk dapat mempengaruhi pegawai dengan cara memberikan rasa percaya diri pegawainya.
2. *Inspirational Motivation*, yaitu sikap seorang pemimpin untuk dapat memberikan ide yang membangun untuk fokus dengan pencapaian dari Institusi.
3. *Intellectual Stimulation*, yaitu sikap seorang pimpinan untuk dapat memberikan dorongan atau semangat untuk dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di Instansi.

4. *Individual Consideration*, yaitu sikap seorang pemimpin yang dapat memberikan rasa simpati untuk pegawainya.

Disiplin Kerja

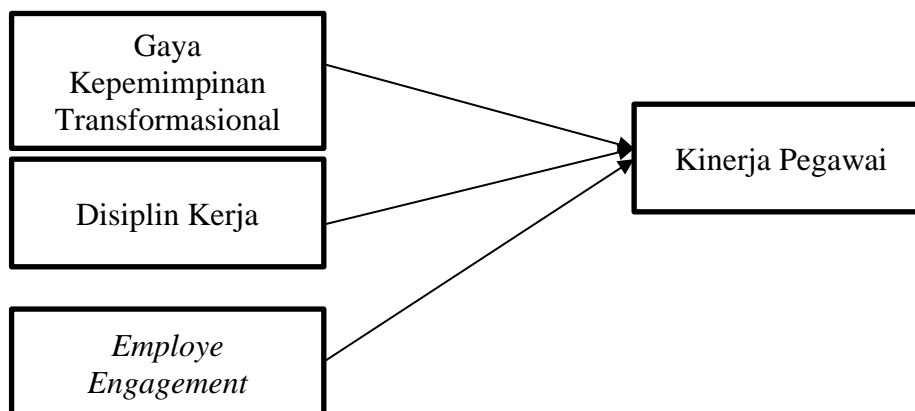
Disiplin dapat menggambarkan rasa tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas yang dibebankannya. Menurut Supomo & Nurhayati, (2018) berasumsi bahwa disiplin ialah suatu sikap dari seorang pegawai untuk mentaati aturan yang telah ditetapkan oleh Institusi. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) berasumsi bahwa disiplin ialah suatu sikap dari seseorang pegawai untuk mematuhi dan menaati norma yang berlaku di Instansi. Menurut Hasibuan, (2019) beberapa indikator antara lain:

1. Absensi tenaga kerja
Absensi adalah ketidak hadiran pegawai untuk datang ke tempat kerja, ialah alpha (A), ijin (I) dan sakit (S).
2. Keterlambatan
Keterlambatan terjadi ketika seorang pegawai datang diluar dari jam kerja yang sudah ditentukan Instansi.
3. Pemogokan
Pemogokan terjadi karena ketidakpuasan, kegelisahan, dan lainnya dari seorang pegawai.
4. Terjadi kesalahan
Terjadi kesalahan yang disebabkan oleh faktor diluar manusia seperti kesalahan system, kerusakan mesin dan lain sebagainya.

Employee Engagement

Employee engagement ialah rasa keterikatan kerja antara seorang pegawai dengan Instansi yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan keterikatan yang membuat pegawai dapat memberikan kemampuannya untuk keberhasilan Instansi (Macleod & Clarke, 2009). Adapun indicator menurut Schaufeli et al., (2002) sebagai berikut:

1. *Vigor*/semangat yaitu ketika entitas yang keluar dari dalam diri seseorang dengan ditandai tingginya kegigihan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.
2. *Dedication*/dedikasi yaitu ketika entitas keluar dari seseorang dengan menunjukkan suatu kebanggaan dengan memberikan tenaga, pikiran dan waktu untuk mencapai tujuan dari institusi.
3. *Absorption*/keterikatan yaitu dimana seseorang mengabdikan untuk suatu pekerjaan yang sedang dilakukan, dengan tetap fokus dalam pekerjaannya. Sehingga, sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2022.

Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putu Darmawan Putra,dkk. (2019) membuktikan dari hasil pengujian hipotesis bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Penelitian yang dilakukan oleh Yudhistira Pradhipta Aryoko,dkk (2020) membuktikan dari hasil dari pengujian hipotesis bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pada Perangkat Desa Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. Dan penelitian yang dilakukan oleh Pramita Trisnaning Cahyandani, (2021) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Surabaya.

H₁ : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sumpalsari.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putu Darmawan Putra,dkk. (2019) membuktikan dari hasil pengujian hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng. Penelitian yang dilakukan oleh Yudhistira Pradhipta Aryoko,dkk (2020) membuktikan dari hasil dari pengujian hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pada Perangkat Desa Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. Penelitian yang dilakukan oleh Mhd. Edi Syahputra, dkk (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sumpalsari.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kenneth D Wijaya, dkk (2020) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Plaza Manado. Penelitian yang dilakukan oleh Pramita Trisnaning Cahyandani, (2021) bahwa *employee engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya.

H₃: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sumpalsari.

METODE

Desain Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Sumpalsari Jember menggunakan analisis kausal untuk menentukan hubungan sebab akibat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sumpalsari Jember.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang didapatkan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner secara online melalui *google form*. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari catatan, buku, dan lainnya yang memiliki hubungan terkait dengan penelitian.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi ialah kelengkapan dari jumlah data yang terdiri dari objek, subjek dengan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk diambil kesimpulan (Sujarweni, 2015).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi ialah pengamatan yang dilakukan secara langsung dengan mendatangi pegawai yang bekerja di Kecamatan Sumpalsari Jember.

2. Kuesioner

Kuesioner ialah pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan cara menggunakan *google form* untuk mendapatkan hasil dari responden yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Metode Skala Pengukuran

Instrumen pada penelitian ini menggunakan daftar pernyataan yang berupa kuesioner yang berisi pernyataan dengan indikator dari variabel dalam penelitian ini. Instrumen bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan skala *indeks* dengan 5 (lima) jawaban. Skala likert bertujuan untuk mengukur opini seseorang mengenai permasalahan sosial (Sugiyono, 2015) dengan rentang skor:

1. Sangat Tidak Setuju skor 1
2. Tidak Setuju skor 2
3. Ragu-Ragu skor 3
4. Setuju skor 4
5. Sangat Setuju skor 5

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Arikuntoro, (2010) uji validitas ialah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkatan dari kevalidan suatu instrumen. Teknik yang digunakan adalah dengan teknik korelasi *product* dengan menggunakan *software* 22 SPSS. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikan $> 0,05$ atau 5% dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid tabel $DF=N-2$ pada probabilitas 0,05 atau 5%. Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan 0,05 atau 5% maka dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan signifikan 0,05 atau 5% maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2010) uji reliabilitas ialah instrume dengan tingkat konsistensi dengan melihat nilai koefisien reliabilitas yang baik yaitu diatas 0,6 (kuat) di atas 0,8 (sangat kuat).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono, (2015) regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependent. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2), dan *employee engagement* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Persamaan umum: $Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = konstanta

b_1 = koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X_1)

b_2 = koefisien regresi disiplin kerja (X_2)

b_3 = koefisien regresi *employee engagement* (X_3)

X_1 = variabel gaya kepemimpinan transformasional

X_2 = variabel disiplin kerja

X_3 = variabel *employee engagement*

e = faktor gangguan

+/- = hubungan arah variable X dan Y

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali, (2005) uji normalitas ialah untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai tujuan untuk distribusi data normal. Dasar pengambilan keputusan jika di dalam uji normalitas menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis maka dinyatakan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni, (2015) berasumsi bahwa uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang mempunyai kesamaan antar variabel independent. Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini:

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari $> 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari $< 10,0$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pada ujian heteroskedastisitas ingin menguji terjadinya suatu perbedaan *variance* residual di dalam satu periode. Cara mengetahui adanya penyebaran titik-titik dapat dilihat dengan pola gambar *Scatter plot* (Sujarweni, 2015). Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini yaitu:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
2. Titik-titik tidak membentuk pola dengan melihat penyebaran titik-titik

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2) dan *employee engagement* (X3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Menurut Priyatno, (2008) langkah-langkah pengujian koefisien regresi sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$
2. Menentukan t_{hitung}
3. Menentukan t_{tabel} distribusi dicari pada

$\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi)

DF = dengan derajat kebebasan

Rumus : $DF = n - k - 1$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independent

4. Pengambilan keputusan dalam hal ini yaitu:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Uji r^2 (Koefisien Determinan)

Menurut Priyatno, (2008) uji r^2 untuk mengukur kemampuan dari variabel independent di dalam menerapkan variabel dependent. Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini jika nilai *adjusted R square* mendekati 1 maka dinyatakan baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kecamatan Sumbersari merupakan salah satu Kecamatan yang berada di Kabupaten Jember, Jawa Timur. Kecamatan Sumbersari terdiri dari tujuh Kelurahan, yaitu Kelurahan Kranjingan, Kelurahan Wirolegi, Kelurahan Karangrejo, Kelurahan Kebonsari, Kelurahan Sumbersari, Kelurahan Tegalgede, dan Kelurahan Antirogo. Kecamatan Sumbersari memiliki luas wilayah sekitar $37,04 \text{ km}^2$ dan jumlah penduduk sebanyak 131.669 jiwa.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Sumbersari yang terletak di Jl. Sriwijaya 21 Sumbersari, Kabupaten Jember. Letak geografis di wilayah Kecamatan Sumbersari ini berbatasan dengan wilayah lainnya, yaitu:

1. Batas bagian utara : Desa Patemon dan Kecamatan Patrang
2. Batas bagian timur : Kecamatan Pakusari dan Desa Kertosari
3. Batas bagian selatan : Kecamatan Ajung dan Mayang dan Desa Rowoindah
4. Batas bagian barat : Kelurahan Tegal Besar dan Kecamatan Kecamatan Kaliwates

Demografi Responden

Pada bagian ini menjelaskan mengenai data yang telah diperoleh dari responden selama melakukan penyebaran kuesioner melalui google formulir di Kecamatan Sumbersari Jember. Data yang diperoleh sebanyak 35 responden yang berpartisipasi dalam mengisi pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut. Peneliti membagi berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan pegawai Kecamatan Sumbersari Jember. Berdasarkan data jenis kelamin dijelaskan bahwa pada Kecamatan Sumbersari Jember terdapat 35 orang pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (71,4%) dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan yaitu 10 orang pegawai (28,6%).

Dengan demikian pegawai di Kecamatan Sumbersari lebih dominan dengan pegawai berjenis kelamin laki-laki, karena pegawai laki-laki lebih banyak berperan dalam mengerjakan suatu tugas dan lebih produktif. Apabila berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkatan pendidikan SMA sebanyak 14 orang responden (40,0%), tingkatan pendidikan S1 sebanyak 16 orang responden (45,7%), dan tingkatan pendidikan S2 sebanyak 5 orang responden (14,3%). Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki Kecamatan Sumbersari lebih dominan pada Strata 1 (S1) yang mana artinya sumber daya atau pegawai tersebut dapat diandalkan dalam bidang masing-masing dengan pengetahuan dan pemahaman yang sudah dimiliki.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil olahan data SPSS *software 22* untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional pada tabel 2. Menunjukkan bahwa item-item dari instrumen setiap pernyataan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Variabel/ Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai sig.	alpha	
Gaya kepemimpinan transformasional						
1.	X1.1	0,640	0,344	0,000	0,05	Valid
2.	X1.2	0,756	0,344	0,000	0,05	Valid
3.	X1.3	0,638	0,344	0,000	0,05	Valid
4.	X1.4	0,546	0,344	0,0001	0,05	Valid
5.	X1.5	0,640	0,344	0,000	0,05	Valid
Disiplin kerja						
1.	X2.1	0,862	0,344	0,000	0,05	Valid
2.	X2.2	0,602	0,344	0,000	0,05	Valid
3.	X2.3	0,848	0,344	0,000	0,05	Valid
4.	X2.4	0,544	0,344	0,0001	0,05	Valid
5.	X2.5	0,657	0,344	0,000	0,05	Valid
<i>Employee Engagement</i>						
1.	X3.1	0,851	0,344	0,000	0,05	Valid
2.	X3.2	0,483	0,344	0,003	0,05	Valid
3.	X3.3	0,598	0,344	0,000	0,05	Valid
4.	X3.4	0,769	0,344	0,000	0,05	Valid
5.	X3.5	0,618	0,344	0,000	0,05	Valid
Kinerja pegawai						
1.	Y.1	0,711	0,344	0,000	0,05	Valid

2.	Y.2	0,561	0,344	0,000	0,05	Valid
3.	Y.3	0,573	0,344	0,000	0,05	Valid
4.	Y.4	0,711	0,344	0,000	0,05	Valid
5.	Y.5	0,648	0,344	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil olahan data SPSS *software* 22 untuk variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, *employee engagement* dan kinerja pegawai pada tabel 3. Menunjukkan bahwa item-item dari instrumen setiap pernyataan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, *employee engagement* dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Standar	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,630	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,749	0,60	Reliabel
3.	<i>Employee Engagement</i>	0,684	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0,642	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yang menggunakan SPSS *Software* 22 disajikan pada Tabel 8.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1.	Konstanta	13,386	3,462	0,002
	Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1)	-0,001	-0,721	0,476
2.	Disiplin kerja (X_2)	0,651	3,126	0,004
3.	<i>Employee Engagement</i> (X_3)	-0,242	-1,656	0,108

Sumber: Data diolah, 2022.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 13,386 - 0,001 + 0,651 - 0,242 + e$$

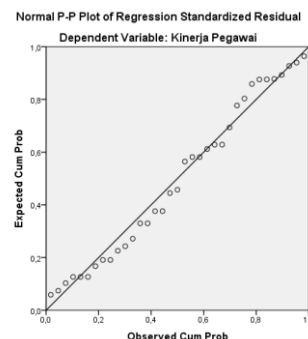
Berdasarkan hal ini dari perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta α sebesar 13,386 memiliki nilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2) dan *employee engagement* (X_3) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 13,386.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar $-0,001$. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah bila nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional naik 1 satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai akan turun sebesar 0,001. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan menurunkan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,651. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang searah bila nilai variabel disiplin kerja naik 1 satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0,651. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel *employee engagement* (X_3) sebesar $-0,242$. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah bila nilai variabel *employee engagement* naik 1 satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai akan turun sebesar 0,242. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada gambar 1. menunjukkan bahwa terlihat titik-titik yang mengikuti arah garis maka hal ini pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dinyatakan sebagai distribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, 2022.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 7. menunjukkan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independent $> 0,10$ yaitu pada variabel gaya kepemimpinan transformasional $0,504 > 0,10$, variabel disiplin kerja $0,189 > 0,10$ dan variabel *employee engagement* $0,273 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF $< 10,0$ yaitu pada variabel gaya kepemimpinan transformasional $1,986 < 10,0$, variabel disiplin kerja $5,293 < 10,0$ dan variabel *employee engagement* $3,669 < 10,0$. Sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent.

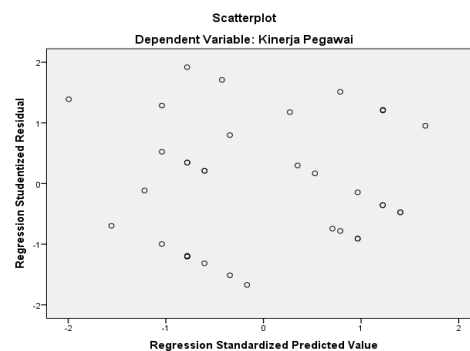
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
1.	Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,504	1,986
2.	Disiplin kerja (X_2)	0,189	5,293
3.	<i>Employee Engagement</i> (X_3)	0,273	3,669

Sumber: Data diolah, 2022.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada *Scaterr Plot* yang disajikan pada gambar 2. bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 dan tidak membentuk pola. Sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2022.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2) dan *employee engagement* (X_3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

No.	Variabel	Signifikansi hitung	Taraf signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
1.	Gaya kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,998	0,05	-0,003	2,040	Tidak signifikan
2.	Disiplin kerja (X ₂)	0,026	0,05	2.336	2,040	Signifikan
3.	<i>Employee Engagement</i> (X ₃)	0,370	0,05	-0,910	2,040	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dari hasil uji hipotesis bahwa nilai signifikan $0,998 > 0,05$ dan nilai $t_{tabel} < t_{hitung} = -0,003 < 2,040$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka akan menurunkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Eko Yudhi Setiawan, (2015) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dari hasil hipotesis bahwa nilai signifikan $0,026 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} > t_{hitung} = 2,336 > 2,040$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula pada kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Denok Sunarsi, (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel *employee engagement* terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dari hasil hipotesis bahwa nilai signifikan $0,370 > 0,05$ dan nilai $t_{tabel} < t_{hitung} = -0,910 < 2,040$. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *employee engagement* maka akan menurunkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Kenneth D. Wijaya, (2020) dalam penelitiannya yang

menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Priyatno (2008) uji r^2 untuk mengukur kemampuan dari variabel independent di dalam menerapkan variabel dependent. Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini jika nilai *adjusted R square* mendekati 1 maka dinyatakan baik.

Tabel 7. Hasil Uji Determinan

No.	Kriteria	Koefisien
1.	<i>R</i>	0,585
2.	<i>R Square</i>	0,342
3.	<i>Adjusted R Square</i>	0,279

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji hipotesis bahwa nilai signifikansi $0,998 > 0,05$ dan nilai $t_{tabel} < t_{hitung} = -0,003 < 2,040$. Gaya kepemimpinan transformasional menurut hasil dari kuesioner yang dilakukan oleh pegawai bahwa pemimpin Kecamatan Sumbersari Jember sudah baik dalam menerapkan indikator *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individual Consideration* yang mana pemimpin sudah baik dalam memberikan pengaruh terhadap pegawai dengan cara memberikan rasa percaya diri dan simpatinya, dan dapat memberikan ide yang bersifat membangun untuk mendorong pegawai supaya dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di Instansi.

Pada hasil penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh peneliti Pramita Trisnaning Cahyandani, (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pemimpin memberikan semangat dan *support* untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga pegawai dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Sedangkan pada penelitian di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember dalam hal ini pemimpin sudah baik dalam memberikan arahan serta pemimpin sudah memberikan dorongan untuk pegawai

supaya tetap menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kinerja yang baik, akan tetapi pegawai yang kurang memiliki motivasi untuk dapat bekerja dengan hasil yang baik, sehingga masih terdapat pekerjaan yang belum terselesaikan dengan tepat waktu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Eko Yudhi Setiawan, (2015) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji hipotesis bahwa nilai signifikan $0,026 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} > t_{hitung} = 2,336 > 2,040$. Disiplin kerja menurut hasil dari kuesioner yang dilakukan oleh pegawai bahwa pemimpin Kecamatan Sumbersari Jember sudah baik dalam menerapkan indikator absensi tenaga kerja, keterlambatan, pemogokan, dan terjadinya kesalahan sistem yang mana disiplin kerja adalah aturan yang harus dilaksanakan dan ditaati bersama. Pada penelitian ini memiliki hasil yang sama antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Denok Sunarsi, (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember bahwa memang disiplin kerja memberikan dampak yang besar terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Karena tingkat disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sehingga, pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember sudah cukup baik dalam memperbaiki tingkat keterlambatan dalam bekerja.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji hipotesis bahwa nilai signifikan $0,370 > 0,05$ dan nilai $t_{tabel} < t_{hitung} = -0,910 < 2,040$. *Employee engagement* menurut hasil dari kuesioner yang dilakukan oleh pegawai bahwa keterikatan kerja (*employee engagement*) pegawai di Kecamatan Sumbersari Jember sudah baik dalam menerapkan indikator *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* yang mana pegawai sudah memberikan kemampuan serta semangat dalam mengerjakan pekerjaannya untuk Instansi.

Pada hasil penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh peneliti Pramita Trisnaning Cahyandani, (2021) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pegawai yang antusias melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga, pegawai dapat memberikan hasil kinerja yang baik.

Sedangkan pada penelitian di Kantor Kecamatan Sumpalsari Jember memiliki hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai di Kantor Kecamatan Sumpalsari Jember bahwa pegawai yang bekerja masih kurang memiliki rasa semangat dan kegigihan dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga masih belum maksimal dalam memberikan hasil kerjanya. Pada hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Kenneth D. Wijaya (2020) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pada perhitungan pada pembahasan maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumpalsari Jember.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumpalsari Jember.
3. *Employee engagement* berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumpalsari Jember.

KETERBATASAN

Beberapa keterbatasan yang ada penelitian ini yaitu pada sampel yang digunakan relatif kecil yang hanya terdapat 35 responden. Sehingga diperlukan penelitian lain yang memiliki jumlah responden yang lebih besar untuk mendapatkan hasil penelitian yang signifikan.

SARAN

Peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumpalsari Jember yaitu sebesar 72,1%. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan kuesioner *offline* yang disebarluaskan secara langsung pada objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Angrian, P. & Puspa R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kinerja Pegawai Pada Pegawai Pada Dinas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3, 1–11.
- Arda, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. 18(1), 45–60.
- Arikuntoro, S. (2010). *Prosedur Penelitian* (Edisi Revi). Rineka Cipta.

- Daft, R. L. (2014). *The leadership experience*. Cengage Learning.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Imam Ghozali. (2005). *Analisis Multivariencie Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Macleod, D., & Clarke, N. (2009). Engaging for Success: enhancing performance through employee engagement. *Department for Business Innovation & Skills, 1*, 1–124. <http://www.bis.gov.uk/files/file52215.pdf>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=47MIzgEACAAJ>
- Pillai, S. (2013). Total Employee Engagement: Result of Powerful Leadership Style and Employee Motivation. *IJA MH International Journal on Arts, Management and Humanities, 2*(2), 39–43.
- Pramadita, G., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *UNUD, Bali*.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. MediaKom.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71–92.
- Stephen P. Robbins. (2010). *Organizational behavior*. <http://localhost:8080/jspui/handle/TLU-123456789/336>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi (Cetakan ke)*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R & D (Cetakan Ke)*. ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak 1)*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management, 36*(2), 223–270.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta*.