

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : AGUSTRIADI

NPM : 245141059

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

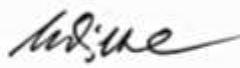
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan


Nama : AGUSTRIADI
NPM : 245141059
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Pembimbing Tesis

Tanggal 02/01/2015 Pembimbing I


:
Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S
NIDN : 0205026401

Tanggal 02/01/2015 Pembimbing II


:
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. M. M. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 02/01/2015

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

Tanggal 02/01/2015

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN PENUKALABAB LEMATANG ILIR

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : AGUSTRIADI
NPM : 245141059
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S
NIDN : 0205026401

17/01/2025



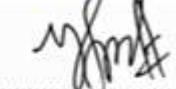
Anggota Penguji :
1. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0205026401

17/01/2025



2. Dr. Yolanda Veybitha., SE., M.Si.
NIDN : 0226028303

17/01/2025



Mengetahui :

Palembang, 17 - 02 - 2025
FEB Kaprodi MM



Dr. M. M. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 17 - 02 - 2025



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AGUSTRIADI
No. Pokok Mahasiswa : 245141059
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, seluruhnya adalah **hasil karya sendiri**.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau **adanya plagiat** dalam bagian-bagian tertentu, **saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang**, dan *sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan penuh rasa tanggungjawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang,2025

Yang menyatakan,



AGUSTRIADI

ABSTRAK

Agustriadi “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir” dibawah bimbingan Bapak Edizal dan Bapak Djatmiko Noviantoro.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 49 pegawai. Sampel diambil dengan teknik sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square untuk analisis data. PLS ialah model persamaan berdasarkan model persamaan struktural (SEM) yang menggunakan komponen atau varian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. PALI, hal ini ditunjukkan oleh *Original Sample* sebesar (0,403) dan t statistik sebesar 4,989>1,96 atau P-value 0,000 < 0,05 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. PALI, hal ini ditunjukkan oleh *Original Sample* sebesar (0,577) dan t statistik sebesar 7,027>1,96 atau P-value 0,000 < 0,05 3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. PALI, hal ini ditunjukkan oleh *Original Sample* sebesar (0,451) dan t statistik sebesar 6,124<1,96 atau P-value 0,000 >0,05 4) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. PALI, hal ini ditunjukkan oleh *Original Sample* sebesar (0,255) dan t statistik sebesar 2,486< 1,96 atau P-value 0,013 > 0,05. 5) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. PALI, hal ini ditunjukkan oleh *Original Sample* sebesar (0,286) dan t statistik sebesar 2,943>1,96 atau P-value 0,003< 0,05.

Nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,734 yang berarti bahwa variabel Kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan sebesar 73,4%, sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi variable lain.

Untuk nilai R-Square Kinerja sebesar 0,712 berarti variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebesar 71,2%. sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi variable lain.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Agustriadi “The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Job Satisfaction and Its Impact on the Performance of Employees of the Regional Development Planning Agency of Penukal Abab Lematang Ilir” Regency under the guidance of Mr. Edizal and Mr. Djatmiko Noviantoro.

This study used a survey method using primary data obtained from questionnaires. The sample in this study was 49 employees. Samples taken using the saturated sample technique or total sampling is a sample determination technique when all members of the population are used as samples. This research uses the Partial Least Square method for data analysis. PLS is an equation model based on the structural equation model (SEM) which uses components or variants

The research results show that: 1) Motivation influences the Job Satisfaction of District Regional Planning Development Agency Employees. PALI, this is shown by the Original Sample of (0.403) and t statistics of $4.989 > 1.96$ or P-value $0.000 < 0.05$ 2) Leadership Style has a significant positive effect on the Work Motivation of District Regional Planning Development Agency Employees. PALI, this is shown by the Original Sample of (0.577) and t statistics of $7.027 > 1.96$ or P-value $0.000 < 0.05$ 3) Work Motivation influences the Performance of District Regional Planning Development Agency Employees. PALI, this is shown by the Original Sample of (0.451) and t statistics of $6.124 < 1.96$ or P-value $0.000 > 0.05$ 4) Leadership Style influences the Performance of District Regional Planning Development Agency Employees. PALI, this is shown by the Original Sample of (0.255) and t statistics of $2.486 < 1.96$ or P-value $0.013 > 0.05$. 5) Job Satisfaction affects the Performance of District Regional Planning Development Agency Employees. PALI, this is shown by the Original Sample of (0.286) and t statistics of $2.943 > 1.96$ or P-value $0.003 < 0.05$.

The R-Square value for the Job Satisfaction variable was 0.734, which means that the Satisfaction variable can be explained by the Work Motivation and Leadership Style variable at 73.4%, while the remaining 26.6% was influenced by other variables.

The R-Square Performance value of 0.712 means that the Performance variable can be explained by the Work Motivation, Leadership Style and Job Satisfaction variables of 71.2%. while the remaining 28.8% is influenced by other variables.

Keywords: Performance, Work Motivation, Leadership Style, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
4. Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Bapak Dr. Sari Sakarina, SE., MM., CHRM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen, Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., MM sekaligus pembimbing II yang senantiasa meluangkan

waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Alm. Bapak Ruspawi dan Mamak Lasmi, orang tua tercinta, orang tua terbaik yang doanya menembus langit untuk anak-anaknya.
9. Istri ku tercinta Bela Cahnia dan Anak-Anakku Naina Salsabila Baqi dan Naura Shahia Baqi, yang selalu mensupport dan mendoakan perjuangan – perjuanganku.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2025

Agustriadi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka	12
1. Kinerja.....	12
a) Pengertian Kinerja.....	12
b) Teori - teori Kinerja	13
c) Dimensi dan Indikator Kinerja	17
2. Kepuasan Kerja	18
a) Pengertian Kepuasan Kerja	18
b) Teori-teori Kepuasan Kerja	21

c) Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	23
3. Motivasi Kerja	27
a) Pengertian Motivasi Kerja	27
b) Teori-teori Motivasi Kerja	28
c) Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	32
4. Gaya Kepemimpinan	33
a) Pengertian Gaya Kepemimpinan	33
b) Tipe – Tipe Gaya Kepemimpinan	35
c) Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	42
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	43
C. Kerangka Berpikir	47
D. Hipotesis Penelitian	53

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
1. Tempat Penelitian.....	55
2. Waktu Penelitian	55
B. Populasi dan Sampel	56
1. Populasi	56
2. Sampel.....	56
C. Variabel dan Definisi Operasional	57
1. Variabel Kinerja (Z)	57
2. Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	59
3. Motivasi Kerja (X ₁).....	60
4. Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₂)	61
D. Instrumen Penelitian	63
E. Teknik Analisis Data.....	64
1. Model Pengukuran (Outer Model).....	64
2. Model Struktural (Inner Model)	65
3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	66
4. Hipotesis Statistika.....	68

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	76
1. Karakteristik Data Responde.....	76
2. Deskriptif Data Jawaban Responden.....	78
B. Uji Analisis Data.....	82
1. Evaluasi Uji Model Pengukuran atau Outer Model	84
a. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity).....	84
b. Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity).....	89
c. Uji Reliabilitas (<i>Composite Reliability</i>)	93
d. Uji Cronbach's Alpha.....	94
2. Analisis Model Structural (Inner Model).....	95
a. R Square (R^2).....	95
b. F Square.....	96
3. Pengujian Hipotesis.....	97
4. Model Persamaan Jalur.....	99
5. Uji Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	100
B. Pembahasan.....	101

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	107
B. Implikasi	107
C. Saran.....	108

DAFTAR PUSTAKA.....	112
----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	116
----------------------	------------

RIWAYAT HIDUP.....	137
---------------------------	------------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow.....	29
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	53
Gambar 3.1 Hubungan Struktural antara X1, X2, dan Y terhadap Z.....	67
Gambar 4.1. Hasil Uji Outer Loading Kalkulasi 1.....	83
Gambar 4.2. Hasil Uji Outer Loading Kalkulasi 2.....	87
Gambar 4.3 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Capaian Kinerja tahun 2019-2023.....	3
Tabel 1.2	Tingkat Kehadiran Pegawai ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten PALI.....	4
Tabel 2.1.	Perbedaan Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3. 1	Jadwal Penelitian	55
Tabel 3. 2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	58
Tabel 3. 3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 3. 4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	61
Tabel 3. 5	Kisi-kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan	62
Tabel 3. 6	Scoring Untuk Jawaban Kuesioner.....	64
Tabel 3.7	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic.....	69
Tabel 4. 1	Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2.	Responden Bererdasarkan Masa Kerja.....	77
Tabel 4.3	Grafik Responden Bererdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
Tabel 4.4.	Statistik Deskripsi Variabel Kinerja.....	79
Tabel 4.5.	Statistik Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.6	Statistik Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	80
Tabel 4.7	Statistik Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	81
Tabel 4.8	Hasil Uji Outer Loading Kalkulasi 1.....	84
Tabel 4.9	Hasil Uji Outer Loading Kalkulasi 2.....	88
Tabel 4.10	Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity.....	90
Tabel 4.11	Cross Loadings (Discriminant Validity)	91
Tabel 4.12	Nilai Average Variant Extracted (AVE).....	93
Tabel 4.13	Composite Reliability.....	94
Tabel 4.14	Nilai Cronbach's Alpha.....	94
Tabel 4.15	R-Square.....	95
Tabel 4.16	F-Squar.....	96
Tabel 4.17	T-Statistics dan P-Values, Pengaruh Langsung.....	97
Tabel 4.18	T-Statistics dan P-Values, Pengaruh Tidak Langsung.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era saat sekarang ini suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan dan prioritas. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses atau tidaknya apabila oleh keahliannya menggerakkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut sehingga untuk menggerakkan orang lain, seorang pemimpin memerlukan keterampilan memotivasi, sehingga peranan kepemimpinan dalam memotivasi orang lain atau secara khusus dapat terwujud dalam ikatan kebersamaan.

Tugas seorang pemimpin adalah pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual sehingga dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas sehingga seorang pemimpin dapat menjadi diplomasi dalam memutuskan suatu masalah dengan tepat dan serta mengarahkan dan memotivasi

pegawai atau stafnya kearah yang sejalan dengan tujuannya demi kepentingan bersama.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin dan bawahannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Seorang pemimpin yang dapat menggerakkan secara benar bawahannya dapat mempengaruhi kinerja positif bagi internal perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dalam hal Perangkat Daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi terkait perencanaan, pengendalian serta monitoring dan evaluasi tertentu harus didukung dengan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas. Untuk itu perlu adanya pengembangan kinerja ASN sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas. Sama seperti instansi pemerintahan lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir mempunyai tugas pokok salah satunya adalah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Dengan demikian untuk menjalankan tugas pokok Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir harus didukung sumber daya manusia yang terampil dan handal salah satunya adalah Aparatur Sipil Negara.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan

kepadanya hal ini dinyatakan oleh Mangkunegara (2017:67). Pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif & efisien, menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi. Adapun didapat penilaian kinerja pegawai tahun 2019 – 2023, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja tahun 2019-2023

Sasaran	Indikator sasaran	Realisasi (%)				
		2019	2020	2021	2022	2023
Persentase dan Evaluasi pembangunan daerah yang berkualitas	Indikator program Pembagunan Daerah dengaa tingkat capaian hasil (outcome) 75%	92,55	85,50	94	85	100
	Kesesuaian rencana Program Pembangunan dengan RPJMD	91,55	78	93	88,5	77,45
Peningkatan kualitas dokumen Perencanaan yang terintegrasi, efektif dan efisien	Usulan OPD yang terakomodir di dalam dokumen perencanaan	92,55	86,75	97,5	82	100
	Usulan dan partisipasi masyarakat dalam musrenbang yang di akomodir	22,80	38,5	50,5	30	26,32

Capaian Kinerja Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih turun naiknya dan belum mencapai 100% diantaranya yaitu karena ketersediaan pegawai yang ada pada BAPPEDA Kabupaten PALI yaitu sebanyak 50 orang, 32

orang diantaranya merupakan pejabat struktural dan Tenaga Administrasi, hanya 13 pegawai yang melayani Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang idealnya 1 pegawai melayani 1 atau 2 OPD, sedangkan OPD yang ada sebanyak 39 OPD sehingga kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten PALI belum optimal, selain itu sarana dan prasarana kantor di BAPPEDA Kabupaten PALI belum sepenuhnya lengkap untuk mendukung pelaksanaan kegiatan dalam rangka pelayanan prima.

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Pegawai ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten PALI

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Kehadiran			
				Tepat Waktu	(%)	Tidak Tepat Waktu	(%)
1.	2020	242	50	34	68%	16	32%
2.	2021	242	50	31	61%	19	38%
3.	2022	242	50	36	72%	14	28%
4.	2023	242	50	35	70%	15	30%
5	Juli 2024	242	50	40	80%	10	20%

Sumber : Bagian kepegawaian Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Data diatas menunjukkan ketepatan waktu kerja pegawai yang tidak sesuai aturan yang berlaku dapat dilihat dari adanya pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) yang datang terlambat. Para pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya melainkan terlihat santai dalam menyelesaikan tugas. Kadangkala ada pegawai yang pulang duluan sebelum waktunya pulang kerja dan keluar kantor pada jam kantor tanpa izin sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan.

Kinerja pegawai menjadi titik fokus tersendiri bagi suatu organisasi. Kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi maka diperlukan kinerja sumber daya manusia yang efektif serta efisien karena kinerja organisasi merupakan hasil dari kinerja individu dan kinerja kelompok, Haryono (2018). Menurut Prawirosento (1999) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah otoritas. Dimana otoritas berkaitan dengan komunikasi dan perintah didalam suatu organisasi. Melalui kepemimpinan yang baik serta tepat akan mampu membuat suatu organisasi yang sedang berhenti menjadi pulih kembali dan meningkatkan kinerjanya, Bangun (2018). Ketika organisasi memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, berarti sumber daya manusia yang ada memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja menjadi sesuatu yang penting dalam perkembangan sumber daya manusia di suatu organisasi. Kepuasan kerja antara setiap individu dengan individu lainnya memiliki perbedaan. Hal ini dikarenakan perbedaan tingkat kebutuhan antar individu. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai memiliki dampak yang berbeda-beda pula. Disisi lain kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka bisa menjadi ancaman bagi organisasi karena akan menciptakan kemunduran atau bahkan kebangkrutan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari suka atau tidak suka seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Jika seorang pegawai suka dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja. Pegawai yang tidak suka

dengan pekerjaannya tentu tidak akan puas dengan pekerjaannya sehingga tidak akan menciptakan kepuasan kerja. Tentunya banyak hal yang akan menciptakan kepuasan kerja. Faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja antar pegawai tentunya berbeda pula.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi melalui kepuasan kerja, maka diperlukan seorang pemimpin untuk memimpin organisasi atau perusahaan tersebut. Seorang pemimpin harusnya mampu menjalankan 4 fungsi manajemen yaitu *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*. Pemimpin sendiri memiliki arti sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, Sedarmayanti (2018). Setiap pemimpin mempunyai pola perilaku yang ditunjukkan guna mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Sikap pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya Hasibuan (2017). Selain itu gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi akan berdampak pada baik atau buruknya kinerja pegawai yang ada pada suatu organisasi. Untuk mendukung terwujudnya tujuan dari organisasi maka kepuasan kerja pegawai menjadi kunci utama dikarenakan jika kepuasan kerja seorang pegawai itu tinggi maka akan mendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Menurut penelitian dari Junaidi & Susanti (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu diperlukannya peran seorang pemimpin untuk memotivasi pegawainya agar mampu meningkatkan kepuasan kerja

pegawai sebagai langkah peningkatan kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu energi yang dapat membangkitkan dorongan dalam diri Mangkunegara (2017). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dimiliki sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuannya masing-masing (*goals*) yang ingin dicapai sehingga setiap perusahaan dalam melaksanakan programnya selalu diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan kesuksesan dan kemajuan bagi perusahaan dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu, perusahaan memerlukan adanya penilaian kinerja guna memastikan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tercapainya kinerja yang tinggi

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *intervening* dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *intervening*. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul ***“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan***

Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir antara lain :

1. Rendahnya kinerja pegawai terlihat dari pekerjaan pegawai tidak mencapai target, pegawai kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan serta kurangnya keinginan pegawai untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan atau pegawai kurang berinisiatif.
2. Rendahnya kepuasan kerja pegawai terlihat dari pekerjaan yang diberikan tidak sesuai *job description*, banyak keluhan atas pekerjaan yang diberikan atasan, terutama belum siapnya pegawai untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta meningkatnya *turn over* pegawai.
3. Rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat dari masih dijumpai adanya pegawai yang tidak disiplin, pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai tepat waktu, meningkatnya absensi ketidakhadiran pegawai serta pegawai kurang mengembangkan kemampuan
4. Belum terlaksananya gaya kepemimpinan yang baik terlihat dari pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin belum maksimal, kepemimpinan yang masih

kurang baik dalam menjalankan dan menerapkan legitimasi diinstansi dan pimpinan kurang optimal dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah disebut juga sebagai *research questions* atau *research problem*, diartikan sebagai suatu rumusan yang mempertanyakan suatu fenomena, baik dalam kedudukannya sebagai fenomena mandiri, maupun dalam kedudukannya sebagai fenomena yang saling terkait di antara fenomena yang satu dengan yang lainnya, baik sebagai penyebab maupun sebagai akibat. Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

2. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
4. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sejalan dengan rumusan masalah di atas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
5. Pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian adalah bagian keuntungan atau potensi yang dapat diperoleh oleh pihak-pihak tertentu setelah suatu penelitian diselesaikan. Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir untuk lebih memperhatikan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Secara teoritis :
 - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja.
 - b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- AE Edizal & Dajtmiko Noviantoro (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Motivasi, serta Dampaknya pada Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendikia Palembang*.
- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publishing . *Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 2.
- Adha, R. N., dkk. 2019. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*”. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4, No. 1 (hlm 47-62)Annisa, 2017
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bernard M. Bass, R. E. R. (2017). *Transformational Leadership*. In *World Family Medicine Journal/Middle East Journal of Family Medicine* (Vol. 15, Issue 6). <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>
- Changgriawan, Garry Surya. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production*. Jurnal Agora, 5(3), 1–7.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kesepuluh)*. PT. Indeks.
- Ghozali, Imam, (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., & Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 edisi kedua*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James. L., Ivancevich, John. M., & Donnely, James. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Grimes AJ, (1998). *Authority Power and Social Control: A Theoretical Synthesis*. *Academy of Management Review*. 3. pp. 724- 737
- Hamid, Rahmad Solling dan Anwar, Suhardi M (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Hariandja, Efendi, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-3. Jakarta: Gramedia Widiasarana.

- Haryono, Siswoyo. (2018). *Manajemen Kinerja SDM: Teori & Aplikasi*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hussein, Ananda Sabil. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Junaidi, Riko., & Febsri Susanti. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–13.
- Kadarman, (2018). *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Krisnaldy, Veta Lidya & Hestu. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Disrupsi Bisnis
- Lantara, I. W. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 146–155.
- Latif, L. A. (2018). Buku Ajar: *Sistem Pendukung Keputusan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Luthans, Fred, (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Sepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Indonesia, Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Metcalf, (2017). *The Transformational Leadership Questioner*. MCB Leadership and Organizational Journal.
- Mubaroghah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima*. KINERJA, 17(2), 222-226.
- Mukhtar, Afiah, (2019). *Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar*. Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 6, No. 2.

- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). *Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. International Journal of Hospitality Management*, 63, 22–32.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.01.003>
- Noor, Juliansyah. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nuraini, Tuti, (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : CV. Aswaja Pressindo.
- Pawirosumarto, S., Setyadi, A., & Khumaedi, E. (2017). *The Influence Of Organizational Culture On The Performance Of Employees At University Of Mercu Buana*. <https://doi.org/10.1108/Ijlma-03-2016-0030>
- Prasetyo, Lis, (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. Jurnal Neo Bisnis, Vol 2, No. 2.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPPE.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta.
- Robbins, Stephen Peter. (2018). *Organizational Behavior 13th Edition*. New Jersey, Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen Peter, and Mary Coulter, (2018). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga.
- Robbins, Stephen Peter dan Judge, Timothy A. (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Salembah Empat, Jakarta.
- Samsudin, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan (2019). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal: Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama, hal. 1-26
- Sedarmayanti, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama,
- Shani, B,A. dan Lau, B,J, (2019). *Behavior in Organizations*, 5th edition. United States of America: Times Mirror Higher Education Group, Inc.
- Simanjuntak, Payaman, (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, E. A., Y. R. Al Hakim., & M. Irfan. 2019. *Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Relasi: Jurnal Ekonomi, 15(2), 308-320.
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi M. (2014). *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU. Press

- Sakarina, sari (2022) *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu*. Deepublish, Yogyakarta
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Gaya Kepemimpinan Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunarsi, Denok. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Diskusi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi*. Jurnal semarak. Vol. 1 (1).
- Sutrisno, Edy, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta. Kencana,
- Widodo, Suparno Eko, (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.