



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KEDIRI

Tantri Windianing Pradanti¹, Budi Heryanto², Endang Triwidyati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Kediri

email: ¹Tantri.windi@gmail.com, ²budiheryanto@unik-kediri.ac.id, ³endang_triwidyati@unik-kediri.ac.id

Artikel History:

Artikel masuk 08-11-2021

Artikel revisi 08-11-2021

Artikel diterima 15-11-2021

Keywords: *Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel populasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, pengembangan karir, dan Kinerja pegawai dari variabel independen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Career Development and Leadership on Employee Performance. The population in this study were 53 respondents. This study uses multiple regression analysis. The sampling technique used in this research is population sampling. The dependent variables in this study are leadership, career development, and employee performance from the independent variables. The results of this study indicate that career development and leadership have a significant effect on employee performance simultaneously. Career development has a significant effect on employee performance and leadership has no significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik didalam suatu perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah memiliki tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan yang sudah dirancang, dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada didalam suatu organisasi tersebut, dan yang paling berperan penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu sumber daya manusia.

Berhasil tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dengan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tujuan organisasi tidak akan terlaksana tanpa peran aktif dari pegawai, secanggih-canggih suatu alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia, namun tanpa tersedianya sumber daya manusia yang profesional, maka keberadaan alat, mesin dan lain-lain itu tidak dapat merjalan secara maksimal. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan konsep atau struktur instansi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan sukses tidaknya suatu aktivitas dalam instansi tersebut.

Untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia maka dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, misi organisasi dan selaras dengan langkah pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut. Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin anggota-anggota dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Oleh dari itu, instansi perlu mengelola dan mengembangkan karirnya dengan sebaik-baiknya supaya kinerja pegawai tetap terjamin dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari kegagalan kerja yang berakibat menurunnya kinerja di dalam instansi tersebut. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia SDM yang dapat menumbuhkan perjanjian yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, maka kegiatan yang ada dalam Instansi tersebut berjalan dengan lancar, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian tujuan bagi Instansi tersebut hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Artha et al., 2020; Basuki, 2019; Pangastuti & Desi Kristanti, 2021; Rahayu & Ruhamak, 2017; Reza Putranto et al., 2019; Satriyono & Kristanti, 2018).

Manusia yang akan menentukan peranan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya

yang diikuti sertakan dalam setiap proses yang ada dalam suatu organisasi. Dari uraian latar belakang ini membuat saya ingin meneliti tentang “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA PEGAWAI” (Studi Kasus pada Kementerian Agama Kabupaten Kediri).

TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan dalam menjawab tantangan di masa mendatang. Setiap organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergabung pada sumber daya manusia SDM menurut Nawawi dalam (Aini et al., 2020) . Tanpa memiliki sumber daya manusia SDM yang kompeten, maka sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para pegawai, yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri.

Menurut T. Hani Handoko dalam (Kudsi et al., 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir. Sedangkan Menurut Mondy, R. Wayne dalam (Putri & Ratnasari, 2019) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimilikinya, tetapi juga mengharapkan suatu perubahan, kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

b. Kepemimpinan

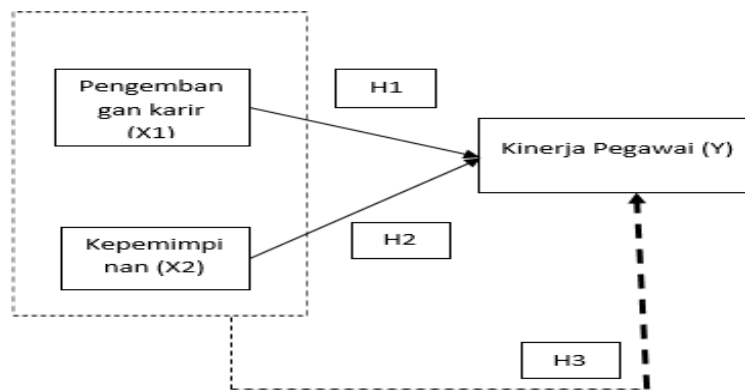
Kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai suatu tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi menurut Miftah Thoha, dalam (Khairizah, 2015). Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian

khusus yang tepat bagi situasi yang khusus Young dalam (Kartono, 2018).

c. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada setiap pegawainya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kinerja pegawai.

Dari uraian diatas, maka diperoleh kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

Keterangan :

- > : Mempengaruhi secara individu (parsial)
 - - - - -> : Mempengaruhi secara bersama-sama (simultan)

Sumber : (Rusdi, 2018), (Riyadi, 2011), (Pramukti, 2019)

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut :

H1 : Pengembangan karir mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kediri.

H2 : Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kediri.

H3 : Variabel pengembangan karir dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan atau berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kediri.

METODE PENELITIAN

Ini adalah penelitian kuualitas yang dilakukan antara variabel independen (X) pengembangan kariri dan Kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y) Kinerja yang dilakukan pada Kementerian Agama Kabupaten Kediri Jl. Pamenang no 64 Ngasem Kediri. Penelitian ini dilakukan pada bulan Febuari sampai Mei 2021.

Total populasi sebanyak 66 orang. Pengambilan sampelnya menggunakan purposive sampling atau tidak memberikan kesempatan yang sama bagi populasi yang ada. Disini yang dipakai adalah pegawai tetap Kementrian Agama Kabupaten. Kediri yang berjumlah 53 orang.

Tabel. 1.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Pengembang Karier (X1) Prof. Dr. Soedang p. Siagian, MPA (Rusdi, 2018)	1. Prestasi kerja yang memuaskan	Kesempatan yang sama bagi pegawai untuk dipromosikan
		2. Pengenalan oleh pihak lain	Pihak yang berwenang dalam mempromosikan pegawai yang berprestasi
		3. Kesetiaan pada organisasi	a. Bekerja dalam jangka waktu yang lama
		4. Pemanfaatan mentor dan sponsor	b. Memanfaatkan berbagai kesempatan yang ada
		5. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh	a. Tanggung jawab terhadap diri sendiri b. Kesempatan pengembangan personal
2.	Kepemimpinan (X2) kepemimpinan kontijensi Fiedler dalam Miftah Thoaha (Riyadi, 2011).	1. Dukungan para bawahan	Dukungan rekan kerja
		2. Berhenti atas kemauan sendiri	Terbatasnya jenjang karir
		3. Hubungan pemimpin dan anggota	a. Keterlibatan pegawai dalam krputusan atasan b. Bimbingan atasan c. Sapaan atasan
		4. Derajat dari struktur tugas	a. Pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan b. Pekerjaan yang diberikan diarahkan secara jelas
		5. Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas	a. Penghargaan kepada pegawai berprestasi b. Tidak membedakan pegawai satu dan lainnya
3.	Kinerja Pegawai (Y) (Pramukti, 2019)	a. Kuantitas kerja	a. Volume kerja yang dihasilkan diatas kondisi normal b. Target kerja dapat terpenuhi dengan penuh perhitungan c. Standart kerja ditentukan oleh perusahaan
		b. Kualitas kerja	a. Kerapthian b. Keselitian c. Keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan vobame pekerjaan d. Cekatan dan tuntas dalam mengerjakan suatu pekerjaan
		c. Pemanfaatan waktu	a. Pekerjaan diselesaikan dengan tuntas b. Semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu c. Kesadaran diri untuk menyelesaikan semua tugas
		d. Kerjasama	a. Toleransi b. Kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan c. Dapat dipercaya rekan kerja d. Dapat bekerja sama dengan baik

Sumber : (Rusdi, 2018), (Riyadi, 2011), (Pramukti, 2019)

Dalam penelitian ini pengukuran variabelnya menggunakan skala likert dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Teknik alaisis datanya menggunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS.

HASIL & PEMBAHASAN

Dari hasil Uji Validitas pada variabel Pengembangan Karir menyatakan bahwa seluruh indikator yang diteliti valid sesuai dengan gambar tabel berikut ini

Tabel 1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Variabe	KP	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Pengembangan Karir	KP 1	0,549	0,276	Valid
	KP 2	0,559	0,276	Valid
	KP 3	0,630	0,276	Valid
	KP 4	0,695	0,276	Valid
	KP 5	0,552	0,276	Valid

Sumber: hasil pengolahan data melalui program SPSS 22 for Windows

Untuk variabel kepemimpinan seluruh indikator juga dinyatakan valid. Hal tersebut bisa dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel	KP	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Kepemimpinan	KP 1	0,652	0,276	Valid
	KP 2	0,507	0,276	Valid
	KP 3	0,561	0,276	Valid
	KP 4	0,585	0,276	Valid
	KP 5	0,661	0,276	Valid

Sumber: hasil pengolahan data melalui program SPSS 22 for Windows

Untuk variabel kinerja pegawai seluruh indikator juga dinyatakan valid. Dengan bukti berikut:

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	KP	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Kinerja pegawai	KP 1	0,634	0,276	Valid
	KP 2	0,597	0,276	Valid
	KP 3	0,618	0,276	Valid
	KP 4	0,758	0,276	Valid
	KP 5	0,692	0,276	Valid

Sumber: hasil pengolahan data melalui program SPSS 22 for Windows

Selain itu dilakukan juga uji reliabilitas dengan hasil uji sebagai berikut :

Tabel 1.5 Hasil Uji Reabilitas

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

Sumber: hasil pengolahan data melalui program SPSS 22 for Windows

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	6

Berdasarkan pengujian pada tabel uji realibilitas dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,730	4,002		3,431	,001
	PENGEMBANGAN KARIR	,288	,140	,282	2,057	,045
	KEPEMIMPINAN	,015	,150	,013	,098	,922

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: hasil pengolahan data melalui program SPSS 22 for Windows

Dalam penelitian ini, Persamaan Linier Berganda dari hasil regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 13,730 + 0,288X_1 + 0,015X_2 + e$$

Berdasarkan dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 13,730 menyatakan bahwa jika Variabel Pengembangan Karir dan Kepemimpinan dalam keadaan konstan, maka nilai Kinerja Pegawai Mengalami peningkatan sebesar 13,730.
2. Koefisien Regresi X1 sebesar 0,288 bernilai positif mempunyai arti bahwa setiap kenaikan tingkat Pengembangan Karir (X1) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) 0,288 dan begitu sebaliknya.
3. Koefisien Regresi X2 sebesar 0,015 bernilai positif mempunyai arti bahwa setiap kenaikan tingkat Kepemimpinan (X2) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) 0,015 dan begitu sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda diatas, telah diketahui nilai pengaruh masing-masing variabel bebas.

Pengujian hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,284 ^a	,081	,044	1,85768

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR
Sumber: hasil pengolahan data melalui program SPSS 22 for Windows

Pada tabel 4.13 Diatas, menunjukkan bahwa pada tabel statistic model summary diketahui nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,284 dan koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,044. Dapat diartikan bahwa Kinerja Pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir (X1) dan variabel Kpemimpinan (X2) sebesar 0,044.

2. Uji T

Tabel. 1.8 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,730	4,002		3,431	,001
	PENGEMBANGAN KARIR	,288	,140	,282	2,057	,045
	KEPEMIMPINAN	,015	,150	,013	,098	,922

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber: hasil pengolahan data melalui program SPSS 22 for Windows

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

H1 diterima artinya : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$.

H2 ditolak artinya : variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,923 > 0,05$.

3. Uji F

Tabel 1.9 Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,149	2	7,575	2,195	,122 ^b
	Residual	172,549	50	3,451		
	Total	187,698	52			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: hasil pengolahan data melalui program SPSS 22 for Windows

Dari tabel 1.9 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 2,195 dengan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$. Sementara nilai F_{tabel} 4,03 sebesar ini berarti nilai $F_{hitung} (2,195) > F_{tabel} (4,03)$. Artinya hipotesis diterima bahwa antara pengembangan karir, dan kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terdapat kinerja karyawan.

Pembahasan

Setelah peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kediri. Kemudian peneliti mengolah hasil data tersebut dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22 dengan mengetahui :

1. Pengembangan Karir mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kediri. Jadi jika dilihat dari pandangan Andrew J. Dubin yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara tersebut menyatakan bahwa Pengembangan Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawainya merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan karir secara maksimal. Maka dari itu inilah yang mendasari Kementerian Agama Kabupaten Kediri untuk berusaha memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementreian Agama Kabupaten Kediri. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepribadian menurut Moejiono memandang bahwa kepemimpinan (*Leadership*) tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin

memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang *leadership* sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

3. Variabel pengembangan karir dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan atau berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kediri.

SIMPULAN & SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab Kediri.
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab Kediri.
3. Variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kab Kediri adalah Pengembangan Karir.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi Kementerian Agama Kab Kediri

Pihak pegawai perlu memperhatikan hal pengembangan karier pegawai yang diterapkan karena faktor ini merupakan faktor yang sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai Kementerian Agama Kab Kediri. Diharapkan pada pihak Kementerian Agama Kab Kediri memberikan berbagai macam program pengembangan karier seperti pendidikan tambahan, pelatihan, seminar, loka karya, konferensi, sinposium dan lain sebagainya yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pihak Kementerian Agama Kab Kediri tetap memperhatikan faktor kepemimpinan meskipun factor ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bisa saja suatu saat nanti dengan adanya perubahan di Kantor Kementerian Agama Kab Kediri.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal dan diharapkan pada penelitian yang selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik melalui variabel-variabel selain pengembangan karir dan kepemimpinan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik ini atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menambah pengetahuan dan wawasan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Artha, R. M., Afrizal, A., & Hamdan, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja serta dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama *JEM Jurnal Ekonomi Dan ...*, 129–148.
- Basuki, K. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Korwil II Malang Provinsi Jawa Timur. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Khairizah, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268–1272.
- Pangastuti, R. L., & Desi Kristanti. (2021). Influence Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on Job Performance of PT JNE Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(1), 48–60. <https://doi.org/10.22225/jj.8.1.2786.48-60>
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Reza Putranto, R., Utami, S., & Nurbambang, R. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Jasa Servis Ahass Rizky Motor Prambon Nganjuk). *Jimek*, 2(2), 182–197. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/view/549>
- Satriyono, G., & Kristanti, D. (2018). Pengaruh Kepuasan Pasien Pada Kualitas Layanan Rawat Inap Terhadap Niat Discharge Against Medical Advice (Dama) (Studi di Rumah Sakit Umum Daerah Pare Kabupaten Kediri). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(2), 33. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v3i2.190>