

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KOTA SUNGAI PENUH**

**PRISKA ARMANTO, M. DHANY ALSUNAH, PEBI JULIANTO**  
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

[priskaarmanto75@gmail.com](mailto:priskaarmanto75@gmail.com)

[DhanyAlsunah@gmail.com](mailto:DhanyAlsunah@gmail.com)

[pebijulianto@gmail.com](mailto:pebijulianto@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Human Resource Management and servant leadership leadership style on employee performance. This study uses a quantitative method, with exogenous variables namely Human Resource Management variable (X1), servant leadership style variable (X2), and endogenous variable namely performance (Y). This research was conducted at the Human Resources Agency of Sungai Penuh City. The number of samples set as many as 36 respondents. The analysis used is multiple linear analysis including the coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the analysis using multiple liners can be seen that the competence variable affects employee performance by 0.718 (71.8%) and servant leadership style affects employee performance by 0.334 (33.4%). These two variables have a positive effect on employee performance and the results of the analysis using the coefficient of determination are known that 88.1% of the variation in employee performance can be explained by the independent variables studied in this study and 11.9% is explained by other factors outside of this discussion. And the results of hypothesis testing both partially and simultaneously that the dependent variable on the independent variable has a significant effect using the t-test and f-test*

**Keywords:** *Human Resource Management, Servant Leadership Style, employee performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan gaya kepemimpinan servant leadership Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X1), variabel gaya kepemimpinan servant leadership (X2), dan variabel endogen yaitu kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 36 responden Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda meliputi, Koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil analisis menggunakan Linier berganda dapat diketahui bahwa variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,718 (71,8%) dan gaya kepemimpinan servant leadership mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,334 (33,4%) hal tersebut kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 88,1 % variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 11,9% dijelaskan

oleh faktor-faktor lain di luar pembahasan ini. Dan hasil uji hipotesis baik secara partial maupun secara simultan bahwa variable dependen terhadap variable independen terdapat pengaruh yang signifikan dengan menggunakan Uji-t dan Uji-f

**Kata kunci:** Kompetensi, Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, kinerja pegawai

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu lingkungan organisasi pemerintahan peranan sumber daya manusia sangat strategis dan vital karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan organisasi di tempat bekerja. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan harus dapat mengelola dengan baik, sumber daya manusianya karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua akan menjadi tak berarti.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan tidaklah cukup dengan hanya memiliki program perekrutan yang baik atau pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan individu pegawai dalam organisasi, akan tetapi harus menerapkan suatu kebijakan maupun program yang dapat menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja setiap individu pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pegawai tersebut akan menjaga dan membangun loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, dan dari semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi untuk tetap berada didalam organisasi.

Pada dasarnya untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang baik, suatu organisasi penyelenggara pemerintahan perlu mempertimbangkan beberapa faktor. Dimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain guna tercapainya suatu kualitas pelayanan publik yang baik. Beberapa faktor diantaranya adalah faktor kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi kreativitas, sikap untuk melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan dengan standar kerja dan prosedur pemberian pelayanan yang telah ditetapkan. Sedangkan Lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi instansi. Kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, kompetensi, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Rivai, 2009: 289).

Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap pegawai didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan.

Organisasi perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja fisik yang baik karena lingkungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat dan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pegawainya adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan efisiensi dan kualitas pegawai yang lebih berkomitmen, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

Dari uraian diatas penulis melihat bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh belum sesuai seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang ada seperti kurangnya tanggung jawab para pegawai sehingga banyak pekerjaan yang dilaksanakan tidak tepat waktu. Kemudian peneliti juga melihat masih rendahnya disiplin pegawai dalam bekerja. Ini dapat dilihat dari kehadiran pegawai yang sering terlambat masuk kantor dan pulang lebih awal.

Fenomena kinerja pegawai yang terjadi di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh terjadi cenderung dipengaruhi oleh kurangnya pengetahuan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dimana waktu yang dipergunakan dalam bekerja tidak efisien dan efektif dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang dipergunakan. Kemudian peneliti juga melihat beberapa pegawai tidak memahami bagaimana memberikan pelayanan yang baik. Hal ini dilihat dari cara pegawai menghadapi masyarakat terkesan tidak begitu serius sehingga terkesan pegawai menganggap remeh persoalan yang disampaikan masyarakat.

Disamping itu peneliti juga melihat masih kurangnya kemampuan pegawai dalam mengoperasikan komputer dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari seringnya para pegawai saling bertanya cara mengoperasikan komputer. Hal ini secara otomatis sangat menghambat dan membuat pekerjaan memakan waktu yang lama dalam penyelesaiannya.

Sementara itu kinerja pegawai sudah seharusnya didukung oleh kompetensi yang baik, sementara fenomena yang terjadi belum sesuai seperti yang diharapkan hal ini sesuai dengan pendapat Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Selain kompetensi, sebagai upaya mewujudkan pemerintahan yang baik atau yang sering disebut dengan *good governance*. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diantaranya adalah *Servant Leadership*, karakteristik individu, budaya organisasi dan komitmen organisasional. *Servant leadership* di lingkungan Pemerintah kota sungai penuh khususnya pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh.

Disamping itu peneliti juga melihat suasana ruang kantor yang kurang kondusif. Hal ini diamati dimana suara bising sering terjadi karena para pegawai sering mengobrol

dan tertawa dalam ruang kerja. Sementara itu kinerja pegawai yang baik sangat ditentukan oleh faktor lingkungan kerja fisik yang baik, hal ini sesuai dengan pendapat Agus Ahyani (2002:30) bahwa lingkungan kerja fisik internal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sehingga penulis melihat hal ini merupakan suatu permasalahan yang menarik untuk diteliti yang akan penulis tuangkan dalam proposal penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh ?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh ?
3. Apakah terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh ?
4. Faktor manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh ?
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh?
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh ?
4. Untuk mengetahui manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh ?

## 1.4 Tinjauan Pustaka

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Umar dalam Sunyoto (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

### **Kepemimpinan *Servant Leadership***

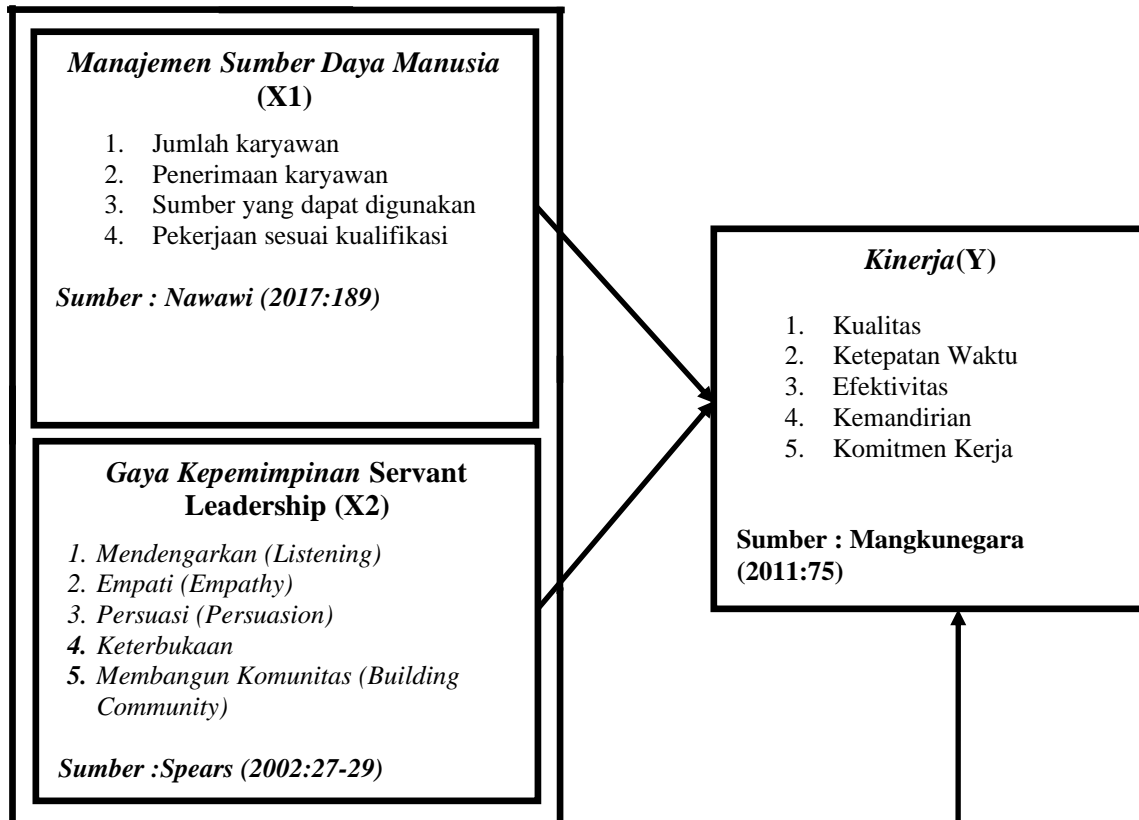
*Servant leadership* adalah suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan berupa menurunnya kepercayaan pengikut terhadap keteladanan pemimpinnya (Mukasabe, 2004).

## Kinerja

Gomes dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai:” ungkapan seperti output, efisisensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”.

### 1.5 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir konseptual yang akan dipedomani seperti terlihat pada gambar di bawah ini yaitu:



### 1.6 Hipotesis

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : r = 0$  Di duga tidak terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan servant leadership terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian sumber daya manusia kota sungai penuh.
- 2)  $H_a : r \neq 0$  Di duga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh manajemen sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan servant leadership terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian sumber daya manusia kota sungai penuh.

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

### 2.1.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci yang berjumlah 36 orang.

### 2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 36 orang.

### 2.1.4 Teknik Analisis Data

| Skala Likert |               |       |
|--------------|---------------|-------|
| No           | Pernyataan    | Nilai |
| 1            | Sangat Setuju | 4     |
| 2            | Setuju        | 3     |
| 3            | kurang setuju | 2     |
| 4            | Tidak setuju  | 1     |

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variable bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikatnya.

### Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikan pengaruh taklangsung variabel x terhadap y melalui variabel *intervening* (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test).

## III HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisis Persamaan Regresi Linear berganda

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                           | -1.503                      | 2.037      |                           | -.738 | .466 |
|       | Manajemen Sumber Daya Manusia(X1)    | .718                        | .086       | .714                      | 8.313 | .000 |
|       | KepemimpinananServant Leadership(X2) | .334                        | .101       | .284                      | 3.307 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Olah data 2023

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = -1.503 + 0.718 X_1 + 0.334 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai  $\alpha$  (Constan) = -1.503  
Artinya apabila dianggap tidak ada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* ( $t=0$ ) maka kinerja pegawai sebesar -1.503
2. Nilai  $b_1 = + 0,718$   
Tanda “+” artinya terjadi peningkatan apabila Manajemen Sumber Daya Manusia dinaikan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 71,8%
3. Nilai  $b_2 = + 0.334$   
Tanda “+” artinya terjadi peningkatan apabila Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* dinaikan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 40,1%
4. Berdasarkan table 4.1 diatas, diketahui faktor Manajemen Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.654 (65,4%).

### 3.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .939 <sup>a</sup> | .881     | .874              | .991                       |

a. Predictors: (Constant), KepemimpinananServantLeadership(X2), Manajemen Sumber Daya Manusia(X1)

Sumber: Olah data 2023

Nilai *adjusted r square* sebesar 0,881 yang artinya variable Manajemen Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 88,1%, sementara sisanya sebesar 11,9% di pengaruhi faktor variabel lain.

### 3.3 Uji-t (Uji Partial)

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                          | -1.503                      | 2.037      |                           | -.738 | .466 |
|       | Manajemen Sumber Daya Manusia(X1)   | .718                        | .086       | .714                      | 8.313 | .000 |
|       | KepemimpinananServantLeadership(X2) | .334                        | .101       | .284                      | 3.307 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Olah data 2023

secara persial variable Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara persial variabel Gaya

Kepemimpinan *Servant Leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3.4 Uji-F (Uji Simultan)

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 240.587        | 2  | 120.293     | 122.575 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 32.386         | 33 | .981        |         |                   |
|       | Total      | 272.972        | 35 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), KepemimpinananServantLeadership(X2), Manajemen Sumber Daya Manusia(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Olah data 2023

Dari table 3.4 terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 (<0,05), berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variable bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat, jadi dapat diartikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara manajemen sumber daya manusia, dan gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji statistik uji F dengan menggunakan SPSS dimana  $F_{hitung} 122,575$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh secara partial atau sendiri-sendiri antara manajemen sumber daya manusia, dan gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji statistik uji t dengan menggunakan SPSS dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8.313 > 1.694$  dengan signifikansi 0,00
3. Terdapat pengaruh secara partial atau sendiri-sendiri antara manajemen sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji statistik uji t dengan menggunakan SPSS dimana diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.307 > 1.694$  dengan signifikansi 0,00



4. Besarnya pengaruh manajemen sumber daya manusia dan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh adalah sebesar 88,1%, sedangkan sisanya sebesar 11,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal ini, antara lain:

1. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh hendaknya memperhatikan manajemen sumber daya manusia dan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* aparatur sipil negara (ASN) karena secara teori maupun hasil uji hipotesis yang peneliti lakukan terbukti dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkenaan dengan generalisasi teori dengan menambah keikutsertaan aparatur sipil negara yang lebih banyak jumlahnya, serta dapat meneliti faktor-faktor lain yang belum peneliti teliti.

#### **V. UCAPAN TERIMAKASIH**

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

#### **VI. DAFTAR PUSTAKA**

Sims (2006, MSDM, Pelita Jaya, Bandung

Tika (2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.

Chiaburu dan Tekleab, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara

Simanjuntak (2005, Evaluasi Kinerja, Refika, Bandung

Chen, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

Hollenbeck, Derue dan Guzzo, 2004, Kepuasan kerja Mengembangkan Efikasi Diri, Rahman, Semarang

Manullang, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

Maltis dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba empat, Jakarta

Carrel dkk, 2001, Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan, PPM, Jakarta

Gomes (2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi offset, Yogyakarta

Simamora 2001, Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif, Edisi Pertama, PT. Gramedia, Jakarta

Flippo 2000, Manajemen Personalia, Erlangga, Jakarta

Handoko, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2. BPF. Yogyakarta

Stolovitch and Keeps Handoko, 2000, Manajemen Sumber Daya. Manusia. Salemba Empat. Jakarta.