

---

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
(Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang)**

**Wahyu Dwi Agustin \*)  
Eka Farida\*\*)  
Afi Rachmat Slamet\*\*\*)**

**Email : ayu.ags789@gmail.com**

**Universitas Islam Malang**

*Abstract*

*Based on the research carried out with the aim of knowing and analyzing the influence of leadership and work motivation on the performance of the case study employees at the Pakis Village Unit Cooperative. This research belongs to the type of quantitative descriptive research. The method used is multiple linear regression. The sampling technique used a saturated sample, namely all 36 samples of the Pakis Village Unit Cooperative employees. The sampling technique used in this study is saturated sampling where the determination of the sample when all members of the population are used as samples. To solve the problem in this study using SPSS assistance with validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, f test, and t test. From this study, it was found that the variables of leadership, work motivation and employee performance had a positive and significant effect simultaneously on employee performance, partially the leadership variable had a positive and significant effect on employee performance, while the motivation variable had a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance.*

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Pembangunan secara nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur secara merata berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu, berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan yang aman, tentram, tertib dan dinamis dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat 1 yang berbunyi “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan” Di Indonesia berbagai program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat telah banyak diupayakan baik oleh pemerintah, maupun oleh organisasi non pemerintah. Program-program yang bertujuan untuk memperbaiki perekonomian dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, salah satu diantaranya adalah koperasi. Indonesia sebagai negara berkembang telah memajukan dan menggerakkan koperasi sebagai salah satu badan usaha sekaligus gerakan ekonomi rakyat.

KUD (Koperasi Unit Desa) berperan penting dalam meningkatkan perekonomian desa yang membawa kesejahteraan masyarakat sekitar. Peranan koperasi dalam meningkatkan perekonomian masyarakat beberapa diantaranya adalah dengan

memberikan pinjaman kepada pihak-pihak yang membutuhkan, memberikan kredit kepada masyarakat dan membangun usaha didalam desa seperti membangun toko sembako dan toko pupuk dengan harga yang bersaing dengan pasar. Fenomena yang terdapat pada Koperasi Unit Desa Pakis yaitu terjadinya kesalah pahaman dalam komunikasi antara atasan dengan bawahan. Serta terdapat beberapa permasalahan seperti kinerja yang menurun, ketidak efektifan dalam melaksanakan pekerjaan. Seperti terlambat memulai pekerjaan, kurang memanfaatkan waktu dengan maskismal. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang pokok dalam sebuah perusahaan maupun koperasi sehingga dapat dengan mudah dalam berkembang. Motivasi juga merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pentingnya motivasi bagi pegawai agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya dan mereka merasa dihargai.

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan suka rela melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kondisi yang mencerminkan rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari data absensi pegawai serta data capaian pendapatan tahunan. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai dan capaian pendapatan menggambarkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Dilihat dari jumlah 36 pegawai persentase kehadiran pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis mengalami penurunan, terlihat sampai tahun 2020 rendahnya tingkat kehadiran pegawai dari jumlah 36 pegawai persentase kehadiran pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis mengalami penurunan, yang hadir dalam 312 hari kerja hanya 81,45%, sedangkan kemangkirannya meningkat hingga 19,55% atau hampir seperlima dari jumlah pegawai. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja, hal ini menggambarkan rendahnya motivasi kerja pegawai, serta capaian volume usaha pada tahun 2019 sebesar Rp.1.827.984.042 mengalami penurunan menjadi Rp.1.621.446.434 pada tahun 2020 sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, dan akan memperburuk kinerja koperasi dan tidak tercapainya target. Data diatas menunjukkan pada tahun 2020 mengalami penurunan, kemungkinan disebabkan motivasi pegawai dan pandemi covid di akhir tahun 2019.

Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang**”.

### **Tinjauan Teori**

Menurut Wibowo (2016:4) berpendapat kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Menurut Simanjuntak (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian dari hasil atas pelaksana'an tugas, dengan mewujudkan misi dan visi organisasi, serta tingkat pencapaian dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Moehariono (2018:95) mengemukakan kinerja pegawai adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat

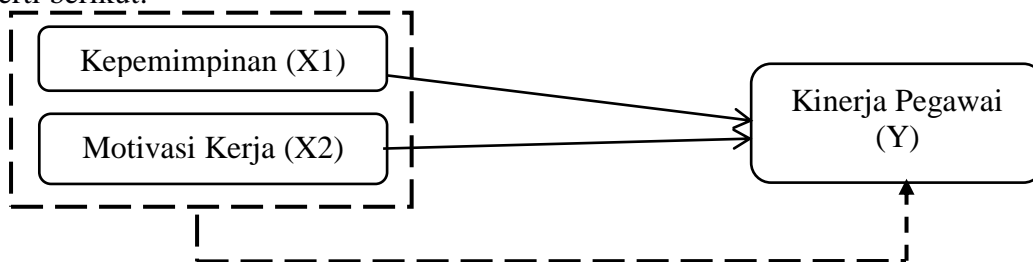
pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah pencapaian seseorang pegawai sesuai dalam pekerjaan yang didedikasikan terhadap organisasi dalam waktu tertentu, perwujudan tersebut digunakan sebagai dasar penilaian terhadap organisasi atau pegawai.

Menurut Thoah (2014:38) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang agar sesuai dengan kemauannya meskipun tidak didukung oleh keinginan pribadi orang. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi Mulyadi (2015:150). Sedangkan menurut menurut (Zainal et al., 2017:42) Dalam perusahaan ada berbagai macam kepemimpinan dari seorang pemimpin yang dimana kepemimpinan tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja bawahan pada suatu organisasi Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi orang lain baik kelompok maupun individu agar sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi.

Menurut Widodo (2015:187) menyatakan motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri yang mendorong untuk melakukan sesuatu. Menurut Robbins dan Judge (2015:127) berpendapat motivasi kerja merupakan proses dalam menjelaskan ketekunan dan kekuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut . Hasibuan (2017:92) menyatakan motivasi kerja merupakan sebuah gairah positif yang membawa pegawai memberikan kemampuan dalam menggapai tujuan organisasi.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh secara parsial
- - - -> : Pengaruh secara simultan

### Metedologi Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Metode *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, menurut Payadnya dan Jayantika (2018) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **Kriteria Responden**

Adapun kriteria responden yang akan dibutuhkan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Unit Desa Pakis yang masih aktif.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai adalah pencapaian seseorang pegawai sesuai dalam pekerjaan yang didedikasikan terhadap organisasi dalam waktu tertentu, perwujudan tersebut digunakan sebagai dasar penilaian terhadap organisasi atau pegawai. Adapun Indikator kinerja pegawai menurut Tasnim (2020:85):

1. Kualitas kinerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Keandalan kerja, 4. Sikap kerja

#### **Kepemimpinan (X1)**

Kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi orang lain baik kelompok maupun individu agar sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi. Menurut Martojoyo (dalam Delti 2015), adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan analitis, 2) Kemampuan berkomunikasi, 3) Keberanian, 4) Kemampuan mendengar, 5) Ketegasan.

#### **Motivasi Kerja (X2)**

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk tujuan tertentu dalam organisasi. Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan yang berhubungan dengan fisiologis, 2) Kebutuhan yang berhubungan dengan rasa aman, 3) Kebutuhan yang berhubungan dengan sosial, 4) Kebutuhan yang berhubungan dengan penghargaan, 5) Kebutuhan aktualisasi diri

### **Pembahasan Hasil**

#### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk melihat tepat atau tidaknya kuesioner angket dalam sebuah penelitian. Valid atau tidaknya suatu variabel dapat dilihat apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, hasil dari  $r$  hitung nilainya lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0.3291. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang mengukur setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian statistik seluruh item variabel yang digunakan reliabel. Dimana setiap item variabel mempunyai nilai koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari 0,7. Hal tersebut menyatakan bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

##### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov* dengan membandingkan *Asymp.Sig* dengan  $\alpha = 0,05$ . Adapun dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu:

- a. Data berdistribusi normal jika probabilitas  $>$  0,05.
- b. Data berdistribusi tidak normal jika probabilitas  $<$  0,05

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69627568
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.081
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil dari Uji Normalitas diatas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan masing-masing variabel memenuhi nilai *signifikan Asymp.Sig(2-tailed)* sebesar  $0.200 > 0.05$ . maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov diatas, dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi hubungan antar variabel bebas atau independen Menurut Groebner *et al.* (2014:671-672) Salah satu cara mengukur multikolinearitas dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika variabel independen tertentu memiliki nilai  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas untuk variabel tersebut. Sedangkan jika variabel independen tertentu memiliki nilai  $VIF \geq 0,10$  berarti korelasi antara variabel independen terlalu ekstrim dengan kata lain terjadi multikolinearitas. Berikut ini hasil dari uji multikolinieritas.

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.211	2.153		1.027	.312		
	X1	.281	.095	.383	2.952	.006	.757	1.320
	X2	.452	.119	.495	3.810	.001	.757	1.320

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *variance inflation factor (VIF)* kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,10. Berdasarkan data diatas maka tidak terdapat multikolinearitas dengan variabel bebas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varian dari residual satu. Sedangkan model regresi yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Tidak adanya heteroskedastisitas dilihat dari hubungan signifikan yang lebih dari 5% atau 0,05

Hasil uji heteroskedastisitas setiap variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka di dalam penelitian ini dapat dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

**Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel bebas	Sig	Nilai Acuan	Keterangan
Kepemimpinan	0,923	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskesdisitas
Motivasi Kerja	0,410	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskesdisitas

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa signifikan hasil korelasi dari kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja > 0,05. Jadi, dapat dinyatakan bahwa regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel terikat pada regresi ini ialah kinerja pegawai(Y) sedangkan variabel bebasnya adalah kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2).

**Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.211	2.153		1.027	.312
	Kepemimpinan	.281	.095	.383	2.952	.006
	Motivasi kerja	.452	.119	.495	3.810	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2022

$$Y = 2.211 + 0.281 X_1 + 0.452 X_2 + e$$

Model regresi berdasarkan hasil diperoleh data persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

- Y = nilai variabel dependent akan diprediksikan oleh variabel independent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah kinerja pegawai yang nilainya akan diprediksi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja.
- $\alpha$  = Konstanta bernilai positif hal ini mengindikasikan bahwa apabila didalam model tidak ada variabel independen kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) maka kinerja pegawai bernilai positif.
- X1 = Menyatakan bahwa koefisien regresi dari variabel kepemimpinan (X1) bernilai positif hal ini merefleksikan bahwa jika kepemimpinan yang direfleksikan oleh item pertanyaan mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai meningkat.
- X2 = Menyatakan bahwa koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif hal ini merefleksikan bahwa jika motivasi kerja yang direfleksikan oleh item pertanyaan mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai meningkat.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Uji ini digunakan untuk melihat hasil ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari uji F ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Anova <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.265	2	69.132	22.653	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.707	33	3.052		
	Total	238.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah 2022

Hasil pengujian secara sumultan nilai F dapat dinyatakan bahwa tingkat signifikansi dari hasil uji F adalah 22.653 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hipotesis yang diajukan ialah kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja layak digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa Pakis.

### Uji t

Untuk mengetahui berpengaruh atau tidak setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t secara parsial. Berikut ini adalah hasil dari uji t (Parsial):

**Tabel 6 Hasil Uji t ( Uji Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.211	2.153		1.027	.312
	Kepemimpinan	.281	.095	.383	2.952	.006
	Motivasi kerja	.452	.119	.495	3.810	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2022

Hasil pengujian (Uji t) diketahui bahwa hasil dari analisa uji t nilai signifikan dari variabel kepemimpinan ialah  $0,006 < 0,05$  hal ini dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.553	1.747

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinani dan Motivasi Kerja  
 b. Dependent Variabe: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2022

Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,761. diatas diperoleh hasil nilai *R<sup>2</sup>* square dari Variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) menjelaskan perubahan variabel sebesar 57,9% sedangkan 42,1% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

### Simpulan

1. Hasil menunjukkan sesuai dari analisi deskriptif nilai rata-rata jawaban responden baik. Bahwa kinerja pegawai memiliki kualitas dan kuantitas dalam pekerjaannya, serta kepemimpinan mampu menganalisis dan berkomunikasi dengan baik terhadap pegawai, dan koperasi unit desa pakis mampu memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dalam memotivasi pegawai.
2. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat kepemimpinan dan motivasi pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat kepemimpinan maka kinerja pegawai juga

akan meningkat. Demikian juga sebaliknya kepemimpinan menurun maka kinerja pegawai menurun.

4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat motivasi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya motivasi menurun maka kinerja pegawai menurun. Demikian juga sebaliknya disiplin menurun maka kinerja karyawan menurun. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Saran**

- a. Bagi Koperasi Unit Desa Pakis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi kedepannya terkait kepemimpinan dan motivasi yang mana berdasarkan hasil penelitian bahwasanya pegawai cenderung sudah mempunyai keahlian terkait pekerjaannya. Maka diharapkan kepada pihak Koperasi Unit Desa Pakis untuk tetap bisa mempertahankan serta lebih dikembangkan lagi kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai dan motivasi kerja yang terdapat pada pegawai serta tetap memperhatikan secara intens mengenai kinerja pegawai Koperasi Unit Desa Pakis.

- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk:

1. Mengembangkan penelitian ini serta menggunakan variabel lain supaya lebih memperdalam penelitian lanjutan.
2. Dapat menambahkan teori supaya penelitian yang dihasilkan lebih baik. Dan bisa melakukan penelitian terhadap koperasi maupun perusahaan lain.

### **Daftar Pustaka**

- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maslow, Abraham. 2017 *Motivation and Personality* terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Payadnya dan Jayantika, Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(15), 1–9.
- Robbins, Stephen P (2015). *Management*, Eleventh Canadian Edition
- Saputra, Andri Pratama. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Lampung Utara. Lampung: Universitas Lampung.
- Simanjuntak, N., & Andri, S. (2016). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru Doctoral dissertation, Riau University.
- Sujarweni, V. Wiratna, (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.





Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada  
Widodo, Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya.  
Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Wahyu Dwi Agustin \*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma  
Eka Farida\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma  
Afi Rachmat Slamet\*\*\*). Adalah Dosen Tetap FEB Unisma