

## **Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai**

<sup>1</sup>Edy Supardi, <sup>2</sup>Mahmud, <sup>3</sup>Yoga Andriyan, <sup>4</sup>Hamsiah, <sup>5</sup>Hardiman F Sanaba

<sup>1</sup>Ilmu Pemerintahan, <sup>2</sup>Manajamen, <sup>3</sup>Ilmu Pemerintahan, <sup>4,5</sup>Manajemen

<sup>1</sup>Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

<sup>2</sup>STIE Pelita Buana Makassar, Indonesia

<sup>3,4,5</sup>Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

\*Email Co-Authors: [edysupardy12061966@gmail.com](mailto:edysupardy12061966@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini melihat Pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan biringkanaya makassar hasilnya variabel kinerja pegawai terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat hasil penelitian pada Kantor Kantor Kecamatan Biringkanaya yaitu *Servant Leadership* memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai makanya harus perlu ditingkatkan. Para pimpinan juga harus lebih memperhatikan para pegawainya dengan memberikan keleluasaan dalam berekspresi agar kinerja yang dimiliki semakin bertambah dan hasilnya pun meningkat.

**Kata Kunci:** *Servant Leadership*, Kinerja Pegawai

**Abstract:** *This study looked at the influence of *Servant Leadership* on employee performance at the Biringkanaya Makassar sub-district office, the results were employee performance variables. There is a positive and significant influence on the *Servant Leadership* variable on employee performance. By looking at the results of research at the Biringkanaya District Office, *Servant Leadership* has an important role in employee performance, so it needs to be improved. Leaders must also pay more attention to their employees by providing flexibility in expression so that their performance increases and the results increase.*

**Keywords:** *Servant Leadership*, Employee Performance

## PENGANTAR

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Manullang, 2004). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja Pegawai. Menurut Robbins (2006) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2002).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama (Priyono, 2001). Servant leadership atau kepemimpinan pelayan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1904-1990) Tujuan utama penelitian dan pengamatan Greenleaf akan kepemimpinan pelayan adalah untuk membangun suatu kondisi masyarakat yang lebih baik dan lebih peduli. Greenleaf berpandangan bahwa yang dilakukan pertama kali oleh seorang pemimpin besar adalah melayani orang lain. Kepemimpinan yang sejati timbul dari mereka yang motivasi utamanya adalah keinginan menolong orang lain (Andriyan, et. al, 2022), (Andriyan, et. al, 2023), (Andriyan, 2021) dan (Ambalele, et. al, 2022).

Servant Leadership. Dalam sebuah buku Menurut pendapat Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa Sebuah kepemimpinan yang orisinal dengan menandai bagaimana melihat ketertarikan terhadap kepimipinannya sendiri dan berfokus pada sebuah peluang untuk membantu pengikutnya berkembang dan tumbuh, dan ulasan tersebut di dukung dan menjadi nilai yang nyata bagi contoh pemimpin (Sanaba, et. al, 2022), (Sanaba, et. al, 2023), (SANABA, 2018), (Sismar, et. al, 2022) dan (Sismar, et. al, 2023).

Menurut Robert N Lussier (2017:206) Servant and stewardship Leadership teori yang menyatakan bahwa pemimpin harus memberi pelayanan kepada sebuah organisasi, dan memiliki nilai seperti jujur, keberanian dan memperlakukan pegawai dengan baik. Dalam prinsip sebuah teori, untuk mengetahui bagaimana gambaran besar sebagai kerangka Servant Leadership.

1. Service to Others
2. Holistic Approach to Wor
3. *Promoting a Sense of Community*
4. *Sharing of Power in Decision-Making.*

Kinerja Pegawai adalah suatu kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku Pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap organisasi, kaa semakin tinggi kinerja Pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan tepat.

Keberhasilan organisasi sebagai satu kesatuan merupakan akumulasi dari hasil kerja Pegawai yang berprestasi. Berikut ini akan dikemukakan pengertian kinerja Pegawai menurut para ahli. Menurut Mathis dan Jackson yang dialihbahasakan Diana (2008:378)

Pengukuran sorang kinerja Pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan organisasinya yang bersangkutan (Pahmi, et. al, 2022), (Pahmi & Busman, 2022), (Pahmi, & Mahmud, 2021) dan (Wulandary, & Rini, 2022).

1. Faktor Kemampuan Secara Psikologis, kemampuan (ability)
2. Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude)

Menurut Handoko (2009:) guna mengetahui kinerja pekerja diperlukan kegiatan-kegiatan khusus, yaitu:

1. Identifikasi dimensi kerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pekerja dalam suatu organisasi.
2. Penetapan standar kerja, penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluai atau menilai prestasi kerja pekerjaannya. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja Pegawai atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan dapat diukur (Hamsiah, et. al, 2023), (Musriani, et. al, 2022), (Munzir, et. al, 2021), (Munzir, et. al, 2021), (Munzir, et. al, 2022), (Munzir, et. al, 2023) dan (Munzir, 2023). Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi, 10. Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson yang dialihbahasakan (Diana, 2008), mengemukakan bahwa: (1) Kualitas Pekerjaan, (2) Kemampuan Bekerjasama dan (3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini yaitu karyawan Kantor Kecamatan Biringkanaya yang jumlahnya sebanyak 107 orang. Dalam metode ini, sampel diambil dengan pertimbangan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu dengan jumlah sampel 84 margin eror 5%. Analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Liniear Sederhana dengan menggunakan Uji Simultan dan Uji Parsial.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Responden Pegawai yaitu pegawai laki-laki sebanyak 50 orang atau sekitar 59,52% dan sisanya perempuan sebanyak 34 orang atau sekitar 40,48%. Responden berdasarkan usia yaitu 22-27 tahun dengan jumlah 20 orang atau sekitar 37,81%, 28-35 tahun dengan jumlah 23 orang atau sekitar 27,38%, 36-43 tahun dengan jumlah 31 orang atau sekitar 36,91%, 44-51 tahun dengan jumlah 8 orang atau sekitar 9,52%, dan >52 tahun dengan jumlah 2 orang atau sekitar 2,38%.

Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SMA dengan jumlah 43 pegawai dengan presentase 51,19%, tingkat pendidikan D3 1 orang dengan persentase 1,19%, tingkat pendidikan strata satu 39 orang dengan persentase 46,43 % dan megister 1 orang dengan persentase 1,19 %.

Masa kerja yang diperoleh dari responden yang paling dominan adalah 1-5 tahun sebanyak 45 orang dengan presentase 53,57%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 35 orang dengan presentase 41,67%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3,57% dan masa kerja 16-20 tahun 1 orang dengan persentase 1,19%

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.842	2.786		4.610	.000
	SL	.587	.087	.596	6.726	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 8,264 + 0,175X + e$$

Dimana:

X = variabel independent (Servan Leadeanship)

Y = variabel dependent (kinerja pegawai)

a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = koesifien regresi

e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: =8,264 menunjukkan bahwa jika servant leadership konstan atau X = 0, maka kinerja pegawai sebesar 8,264 =0,175 menunjukkan bahwa setiap servant leadership akan mendorong kinerja pegawai sebesar 0,175. Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) = 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Servant Leadership*, sedangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.356	.348	2.965

a. Predictors: (Constant), SL

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397.778	1	397.778	45.238	.000 <sup>b</sup>
	Residual	721.032	82	8.793		
	Total	1118.810	83			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), SL

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Karena taraf nyata  $(0,05) > \text{Significancy } (0,025)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara *Servant Leadership* dengan Kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya.

## PEMBAHASAN

Suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta, selalu di gerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Hersey dan Blachard Konsep ini telah dikembangkan untuk membantu orang dalam menjalankan *Servant Leadership*nya tersebut dengan tanpa memperhatikan perannya yang efektif didalam interaksinya dengan pihaklain. Konsepsional melengkapi pemimpin dengan pemahaman dari hubungan antara *servant leadership* yang efektif dengan kematangan para pegawainya (Palyama, et. al, 2023), (Pasulu, et. al, 2023), (Rajab, et. al, 2023), (Randisa, & Andriyan, 2022), (Rini, et. al, 2022) dan (Rini, et. al, 2023).

Menurut Pabundu (2010) Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang diperngaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. *Servant Leadership* tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar pegawai. Untuk membangun *servant leadership*, semua pelaku organisasi harusnya memiliki kemampuan dan skill terhadap pekerjaannya dan selalu termotivasi dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang dihadapi begitupula Pekerjaannya selalu dihargai sesuai prestasi yang dilakukan dalam mencapai tujuan dari organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian baik secara deskriptif maupun secara kuantitatif maka didapatlah kesimpulan dari penelitian ini yakni Variabel *servant leadership* berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis atau dugaan peneliti diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. Dengan melihat hasil penelitian dan pembahasan di atas maka saran-saran yang diberikan kepada Kantor Kantor Kecamatan Biringkanaya yaitu agar kiranya *Servant Leadership* dapat lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai yang ada semakin tinggi. Para pimpinan juga harus lebih memperhatikan para pegawainya dan selalu memberikan pegawai keleluasaan dalam berekspresi agar kinerja yang dimiliki semakin bertambah dan hasilnya pun meningkat.

## REFERENCE

- Andriyan, Y., Muhamad, S., Dfinubun, Y., & Hidayat, R. (2022). EVALUASI PENGELOLAAN DANA DESA (Studi Pada Desa Di Kota Tual). *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 3(2), 17-24.
- Andriyan, Y., Rajab, A. M., Hidayat, R., Muhamad, S., & Munzir, M. (2023). Eksistensi Naskah Akademik dalam Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah. *JURNAL PEMERINTAHAN, POLITIK ANGGARAN DAN ADIMISTRASI PUBLIK*, 3(1), 1-18.
- Andriyan, Y. (2021). Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Magelang Tahun 2019. *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan (JPK)*, 3(1), 47-54.
- Ambalele, E., Lenas, M. N. J., Pahmi, P., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 550-555.
- Arikunto, Suharsimi 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta. Djarwanto PS. 2005. *Statistik Non Parametrik*. Edisi Kelima. Cetakan Pertama. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2000. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- F SANABA, H. A. R. D. I. M. A. N. (2015). *ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG BRI CIK DITIRO YOGYAKARTA* (Doctoral dissertation, UPN"VETERAN"YOGYAKARTA).
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang Gibson, Ivancevich,
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Lussier, Robert N. (2017). *Human Relation In Organization*. Boston: Mc-GrawHill.
- Donnelly, 2005. *Produktivitas Kerja*. Edisi Kedelapan. Birarupa Aksara. Jakarta. Gujarati,
- Damodar. 2007. *Basic Econometrics*. Fourth Edition. Mc. Graw-Hill. New York.
- Hamsiah, H., Musriani, M., Tasrim, T., Jayanti, A., & Kholida, D. N. (2023). Pengaruh Modal Usaha Dan Lokasi Terhadap Pendapatan Dengan Lama Usaha Sebagai Variabel Intervening Pada Pasar Warmon Kabupaten Sorong. *REMB: Research Economics Management and Business*, 1(1), 37-45.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kesembilanbelas. BPFE. Yogyakarta.

- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Erlangga. Jakarta.
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta. Panggabean,
- Munzir, M., Rini, T. H. C., & Aziz, M. (2021). Implementasi CSR terhadap Citra Perusahaan. *Balance Vocation Accounting Journal*, 5(1), 1-11.
- Munzir, M., Nurfatimah, U. F., & Nisak, K. M. (2021). Pengaruh Opinion Shopping, Dan Debt Default Terhadap Penerimaan Opini Audit Going Concern. *Fair Unimuda*, 1(1), 1-16.
- Munzir, M., Difinubun, Y., & Andriyan, Y. (2022). Analisis Indeks Pembangunan Manusia dan Leverage pada Ketersediaan dan Keteraksesan Informasi Keuangan Daerah. *FAIR UNIMUDA*, 2(2), 18-32.
- Munzir, M., Andriyan, Y., & Hidayat, R. (2023). Consumer Goods: Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dimediasi oleh Corporate Social Responsibility. *Jurnal Akuntansi dan Governance*, 3(2), 153-165.
- Munzir, M. (2023). TINGKAT PENGALAMAN PELAKU USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DAN SOSIALISASI SAK EMKM TERHADAP PEMAHAMAN SAK EMKM (STUDI UMKM PADA KABUPATEN SORONG). *Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi*, 10.
- Musriani, M., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2022). Pengaruh Rasio Likuiditas terhadap Kelancaran Finansial dalam Menunjang Kinerja Usaha Pada PT. PLN (Persero) UP3 Sorong Papua Barat. *FAIR UNIMUDA*, 2(2), 8-17.
- Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta Prawirosentono,
- Pahmi, P., Hidayatullah, R., Busman, B., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 21-30.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402.
- Pahmi, P., & Mahmud, M. (2021). Pengaruh Promosi Dan Outlet Penjualan Terhadap Peningkatan Pendapatan Kartu Perdana Pada Pt. Xl Mitra Abadi Utama Di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 1(1).
- Palyama, F. E., Andriyan, Y., & Kusmiadi, M. E. (2023). Evaluasi Pelayanan ASN terhadap Tugas Pokok Pegawai di Kelurahan Klademak Distrik Sorong Kota Sorong.

JURNAL PEMERINTAHAN, POLITIK ANGGARAN DAN ADIMISTRASI PUBLIK, 3(1), 27-35.

- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.
- Priyono, Agus. 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pengantar. PT. Gramedia Group. Jakarta.
- Rajab, A. M., Andriyan, Y., Muhamad, S., & Supardi, E. (2023). Legalitas Mahkamah Konstitusi Mengenai Kewenangan Memutus Sengketa Pilkada. JURNAL PEMERINTAHAN, POLITIK ANGGARAN DAN ADIMISTRASI PUBLIK, 3(1), 36-51.
- Randisa, A. R., & Andriyan, Y. (2022). Analisis Peran Media Sosial Twitter Ruang Guru sebagai Alternatif Sarana Pendidikan di Indonesia dalam Perspektif Pengguna Aktif Twitter Ruang Guru melalui# Ruangguru. Jurnal Adhikari, 1(4), 162-167.
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004 Manajemen Persoalia. Cetakan Kesebelas. BPF. Yogyakarta.
- Rini, T. H. C., Khaerani, A., & Munzir, M. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial BUMN di Kota Sorong. FAIR UNIMUDA, 2(1), 57-69.
- Rini, T. H. C., Effendi, M. I., & Suprpto, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Eksternal Dan Lingkungan Internal Terhadap Kinerja Ukm Melalui Keunggulan Bersaing Pada UKM Di Kota Sorong. Jurnal Administrasi Bisnis (JABis), 19(1), 40-48.
- Robbins, P. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. FAIR UNIMUDA, 2(2), 83-96.
- Sanaba, H. F., Arifai, L. N., & Prastiwi, R. (2023). Stres Kerja Dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi PLN UP3 Kota Sorong). REMB: Research Economics Management and Business, 1(1), 20-29.
- SANABA, H. F. (2018). ANALISIS PENGARUH FAKTOR PERSON-ENVIRONMENT FIT DAN PERCEIVED JOB SECURITY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PROFESIONAL TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta).
- Sismar, A., Wulandary, A., Sanaba, H. F., & Hidayat, R. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Laporan Keuangan dan Praktik Bisnis (Studi Pada UMKM di Kota Sorong). FAIR UNIMUDA, 2(2), 33-44.



- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413-419.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Penerbit YKPN. Yogyakarta.
- Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Pegawai*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Setiaji, Bambang. 2008. *Cara Mudah Analisis Kuantitatif: Dilengkapi dengan Tutorial SPSS*. Al Es'af Press. Surakarta
- Sondang, Siagaan P. 2001. *Produktivitas Kerja Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Supranto, John. 2004. *Metode Riset Aplikasinya Dalam Pemasarn*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Tri Antoro, Agung. 2002. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai”. *Empirika. Jurnal Manajemen*. Vol. 7, Edisi Juni 2002.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widjaja, Budi 2001. *Kinerja Organisasi*. PT. Gramedia Group. Jakarta.
- Wulandary, A., & Rini, T. H. C. (2022). Implementasi Sistem Akuntansi dan Pengelolaan Keuangan Daerah pada Peningkatan Kinerja Pemerintah Daerah. *FAIR UNIMUDA*, 2(2), 45-57.