

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA TERHADAP KINERJA STRUKTUR DESA DI KANTOR PEMERINTAHAN DESA NAGROG KECAMATAN CIPATUJAH KABUPATEN TASIKMALAYA

(Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Desa Nagrog)

Sri Mulyati¹ , Cahya Prasetyo Tri Yulianto²
Mulyatiesri1015@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the Leadership Style on the Village Structure Performance. Leadership style is one of the important and crucial factors that affects performance, so that an organization can achieve the goals. One way to improve the performance of village structure is by looking at the leadership style of the headman.

The method used in this research is descriptive method, data processing is tested using validity, reliability tests, classical assumption and simple regression analysis. The data collection technique was through distributing research questionnaires to 60 respondents using saturated sampling techniques or census.

Based on the results of the study, it shows that the hypothesis: the leadership style of the headman has an influence on the performance of village structure is positive. This means that the leadership style could influence positively the performance of village structures in Nagrog Village Government Office, Cipatujah Tasikmalaya Regency.

Keywords: Leadership Style, Performance

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 yang memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi dalam setiap kegiatannya ini, setiap lembaga pelayanan masyarakat dituntut untuk dapat beradaptasi guna membantu mempercepat pengurusan birokrasi yang selama ini terkesan lambat prosesnya, dalam hal ini tidak hanya kompetensi sumber daya manusia yang dituntut untuk dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan informasi agar suatu lembaga pelayanan masyarakat dapat bekerja dengan tanggap, efektif dan efisien. Namun ada beberapa hal lain yang harus diperbaiki dan ditingkatkan secara terus menerus agar suatu lembaga bisa dikatakan berhasil dalam menyediakan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat selaku pengguna jasanya.

Salah satu faktor penentu berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya terletak pada gaya, sikap dan perilaku pegawainya. Seorang pegawai suatu lembaga pelayanan harus selalu melakukan inovasi dan perbaikan, salahsatunya dalam sikap dan perilaku, sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang baik dan kekompakan tim yang akan membantu meningkatkan kinerja lembaga. Dalam pekerjaan yang mengutamakan pelayanan, pegawai dituntut untuk dapat memaksimalkan sisi humanis dari dalam dirinya agar dapat memberikan kepuasan bagi para pengguna jasa yang berhak mendapatkannya.

Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, agar dapat memberikan

motivasi, arahan, dan melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya, sehingga tujuan dari lembaga yang dipimpinnya dapat tercapai dan lembaga tersebut bekerja sesuai dengan fungsinya. Pemimpin harus melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya, agar tujuan lembaga tercapai dan tetap terarah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemimpin dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, pengaruh yang ditimbulkan oleh pemimpin akan menghasilkan kinerja yang baik dari para pegawainya.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Didalam proses pelaksanaan suatu organisasi diharuskan adanya monitoring, penilaian dan evaluasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

Pemerintah Desa Nagrog adalah delegasi dari pemerintah pusat dalam memberikan pelayanan administrasi bagi masyarakat. Sehingga dalam melaksanakan kegiatannya membutuhkan pegawai yang dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan tugas pokok dan fungsi. Pemimpin Pemerintah Desa Nagrog dalam hal ini adalah Kepala Desa Nagrog dituntut untuk menciptakan suasana kerja yang baik, solid dan harmonis diantara pegawainya, agar dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas.

Pada beberapa tahun terakhir terlihat beberapa perubahan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai Desa Nagrog. Hal ini salahsatunya disebabkan oleh regenerasi pegawai yang dilakukan oleh Kepala Desa Nagrog, pegawai yang dianggap sudah melewati usia produktif digantikan oleh pegawai yang memiliki usia muda agar mudah beradaptasi dengan kemajuan zaman dan teknologi. Akan tetapi timbul masalah baru, dimana para pegawai yang masih memiliki tingkat kematangan yang rendah dalam pengambilan keputusan ini memiliki ego yang tinggi dan kualitas kerja yang masih harus ditingkatkan, sehingga menuntut perhatian khusus dari Kepala Desa Nagrog agar kegiatan Pemerintahan Desa Nagrog dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepala Desa dituntut untuk dapat mengarahkan dan memberikan motivasi, agar kualitas kerja dari struktur desa baik dan tidak mengecewakan masyarakat.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan di Kantor Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana Kinerja Struktur Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa di Kantor Pemerintahan Desa

Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya?

TINJAUAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Ditengah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat ini, seorang pegawai tidak hanya dianggap sebagai sumber daya saja melainkan menjadi aset bahkan modal bagi suatu instansi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Dewasa ini sumber daya manusia dianggap sebagai asset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan.

Sumber daya manusia memiliki dua pengertian, yaitu pengertian secara mikro dan pengertian secara makro. Secara mikro sumber daya manusia adalah individu yang bekerja atau menjadi bagian dari suatu organisasi, biasa disebut sebagai pegawai, pekerja, tenaga kerja atau lainnya. Sedangkan secara makro sumber daya manusia adalah penduduk suatu negara yang sudah masuk angkatan kerja, baik yang telah bekerja maupun belum.

Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014:16), kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Kepemimpinan merupakan factor penting yang membantu individu tau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang

pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Kinerja

Dalam menjalankan sebuah organisasi tentunya pemimpin atau manajemen akan menghadapi suatu permasalahan yang sangat kompleks, manajemen dapat membuat sebuah perubahan atau perbaikan salah satunya dalam hal sumber daya manusia (SDM), yang bertujuan untuk memperkuat sumber daya dalam organisasi dalam menghadapi persaingan. Dalam hal memperbaiki kinerja organisasi, akan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan kinerja tinggi.

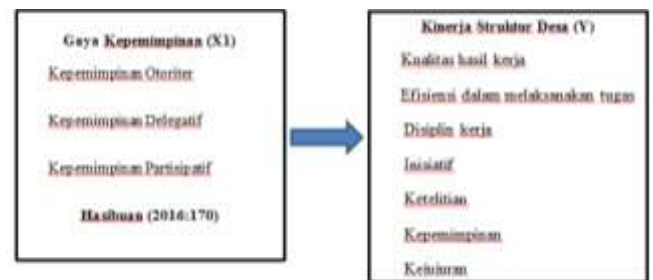
Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Paradigma Penelitian

Gaya Kepemimpinan (X) : Hasibuan (2016:170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Kinerja Struktur Desa (Y) : (Afandi, 2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Paradigma Penelitian



Hipotesis

Sesuai dengan uraian diatas, penulis merumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum sebagai berikut :

1. $H_0 \leq 0$ = gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja Struktur Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya
2. $H_a > 0$ = gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Struktur Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di suatu organisasi pemerintahan yaitu Kantor Pemerintahan Desa Nagrog

Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya dengan aspek mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan judul dan tema tersebut, penulis akan melakukan penelitian hubungan antara kedua variable tersebut dengan menggunakan bahan-bahan atau referensi yang telah diberikan pihak pemerintah desa kepada penulis. Adapun objek yang penulis teliti yaitu pegawai yang termasuk kedalam struktur desa dan berada di lingkungan Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif, dan mengambil sampel secara alami dengan menggunakan kuisioner. Deskriptif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan ataupun hubungan dengan variabel lain, sedangkan verifikatif yaitu metode penelitian yang menguji ilmu pengetahuan yang masih diragukan kebenarannya, mengumpulkan informasi mengenai fakta-fakta atau gejala-gejala faktual dari sebagian populasi yang bertujuan untuk menentukan pengaruh antara variabel dengan menggunakan analisis statistik.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2011:80)

populasi manusia yang bekerja di Struktur Desa Kantor Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya, maka dari itu populasinya adalah seluruh pegawai yang termasuk kedalam struktur desa dan bekerja di Kantor Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.

Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil.

Oleh sebab itu, teknik ini digunakan oleh peneliti dikarenakan jumlah dari populasi yang terdapat pada objek penelitian hanya berjumlah 60 (enam puluh) orang diluar Kepala Desa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan yang dilaksanakan adalah 1368 hal ini termasuk dalam kategori baik. Dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada responden terdapat dua pernyataan yang memiliki skor tertinggi, yang pertama terdapat pada indikator Otoriter dengan pernyataan “Keputusan diambil tanpa musyawarah” dengan jumlah skor 254 dan indikator partisipatif dengan pernyataan “Kepala desa berdiskusi dengan pegawai tentang pekerjaan” dengan jumlah skor 254. Sedangkan

pernyataan dengan skor paling kecil terdapat pada indikator partisipatif dengan pernyataan “Kepala desa berperan aktif dalam setiap kegiatan” dengan jumlah skor 111.

Analisis Deskriptif Kinerja

Kinerja yang dilaksanakan adalah 4500 hal ini termasuk dalam kategori baik. Dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada responden terdapat pernyataan yang memiliki skor tertinggi, terdapat pada indikator kreatifitas dengan pernyataan “Mengutarakan ide didalam musyawarah” dengan jumlah skor 273. Sedangkan itu terdapat dua pernyataan dengan skor paling kecil, yaitu pada disiplin kerja dengan pernyataan “Sering terlambat ke kantor” dengan jumlah skor 110 dan pada indikator kejujuran dengan pernyataan “Mengatakan apa yang terjadi di lapangan” dengan jumlah skor 110.

Persamaan Regresi Sederhan

Hasil dari uji Coefficients, nilai konstanta $a = 11,517$ dan $b = 1,820$, sehingga didapatkan persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 11,517 + 1,820 X$$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh :

$a = 11,517$ yang berarti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Struktur Desa (Y) adalah sebesar 11,517

$b = 1,820$ yang berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai Gaya Kepemimpinan (X), maka nilai Kinerja Struktur Desa (Y) bertambah sebesar 1,820.

Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel 4.28 diatas diperoleh angka R sebesar 0,826. Hal ini menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan (X) memiliki hubungan yang kuat sebesar 82,6% terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.

Koefisien Determinasi

Dari hasil pengolahan data, dapat dilihat bahwa R^2 menunjukkan angka 0,682. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Desa (X) berpengaruh positif sebesar 68,2% terhadap Kinerja Struktur Desa (X) di Kantor Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak dan seberapa besar signifikansi pengaruh tersebut, penulis melakukan uji t.

Rumusan hipotesis yang akan dimasukan kedalam uji t adalah sebagai berikut :

$H_a : p \neq 0$, Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh positif terhadap Kinerja Struktur Desa

$H_0 : p = 0$, Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh negatif terhadap Kinerja Struktur Desa

Untuk mempermudah perhitungan SPSS 16, kriteria uji signifikansi sebagai berikut :

- Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas (independen) berpengaruh

negatif terhadap variabel terikat (dependen).

- b. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel bebas (independen) berpengaruh positif terhadap variabel terikat (independen).

Hasil dari uji coefficients, diperoleh $t_{hitung} = 11,154$ didapat $t_{tabel} = 2,001$

Ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,154 > 2,001$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Gaya kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Struktur Desa di Kantor Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Desa memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Struktur Desa. Hal ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan sangat penting perannya didalam pemerintahan desa nagrog.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting dalam berjalannya suatu organisasi, karena secara tidak langsung memberikan dampak besar dalam proses pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Dewasa ini ketika teknologi sudah semakin baik, tetap saja sosok seorang pemimpin semakin dibutuhkan dengan kemampuannya mempengaruhi, mengarahkan dan mengayomi bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik akan membuat suatu organisasi dengan

mudah mencapai tujuannya, karena dapat dipastikan ketika suatu organisasi memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan memiliki pegawai yang menghasilkan kinerja yang baik pula.

Gaya kepemimpinan yang positif akan berpengaruh terhadap kinerja bawahan yang positif, juga sebaliknya gaya kepemimpinan yang negatif akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya yang buruk. Berdasarkan hasil penelitian

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Desa di Kantor Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya dapat dikatakan baik, dilihat dari data hasil penyebaran angket yang berisi 3 indikator dan 6 pernyataan dengan masing masing indikator terdapat 2 pernyataan, menghasilkan skor 1368 dari total 1800 skor yang ditargetkan, sehingga dapat di klasifikasikan Baik.
2. Kinerja Struktur Desa di Kantor Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya juga dapat dikatakan Baik, dilihat dari 15 Pernyataan dalam 8 Indikator yang disebar dalam angket, menghasilkan skor 3432 dari total 4500 skor yang ditargetkan. Sehingga dapat diklasifikasikan Baik.
3. Gaya Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Struktur Desa di Kantor Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya dilihat dari hasil uji t karena, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,154 > 2,001$ dan

hasil dari perhitungan koefisiensi determinasi didapat $R\ square 0,682$ dengan demikian Gaya Kepemimpinan Kepala Desa (X) berpengaruh positif sebesar 68,2% terhadap Kinerja Struktur Desa (Y) di Kantor Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Sebagai bahan evaluasi di Kantor Pemerintahan Desa Nagrog Kecamatan Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya, dari kesimpulan data hasil analisis dan pembahasan pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Struktur Desa, diperoleh saran sebagai berikut :

1. Kepala Desa dalam hal ini sebagai faktor yang mempengaruhi, harus membenahi diri dalam hal partisipasinya. Terlihat dari pernyataan pada indikator partisipatif dengan pernyataan “Kepala Desa berperan aktif dalam setiap kegiatan” yang hanya mendapatkan skor sebanyak 111. Dapat disimpulkan bahwa, kepala desa masih kurang berperan aktif dalam setiap kegiatan. Maka dari itu penulis menyarankan agar, kepala desa dapat berperan aktif agar menjadi pionir bagi para bawahan khususnya struktur desa yang ada di kantor pemerintahan desa nagrog.
2. Dalam hal Kinerja, terdapat dua pernyataan dengan skor yang rendah. Yang pertama terdapat

pada indikator “Disiplin Kerja” dengan pernyataan “sering terlambat masuk kantor” dengan total skor 110 dan yang kedua pada indikator “Kejujuran” dengan pernyataan “mengatakan apa yang terjadi dilapangan”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin yang masih harus ditingkatkan, dan keberanian untuk jujur dalam bekerja yang masih perlu diperbaiki. Penulis menyarankan agar pemimpin dalam hal ini Kepala Desa untuk memberikan motivasi dan arahan yang lebih, agar bawahan lebih merasa diayomi.

DAFTAR PUSTAKA

- Nawawi Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management(edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- DeCenzo, D. A., Robbins S. P., Verhulst, S. L. (2013). *Fundamentals of Human Resource Management, 11th ed.* New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku*

- Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I*, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama* Lombok: Holistica
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ramdhani, Arif. 2011. *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Edison,2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwono Budi Hartono, Mei Indrawati, Hidayat. 2019. "kinerja pegawai kantor pertanahan kabupaten tuban ditinjau dari kompetensi, keterampilan dan kepemimpinan". *JJM Online*. 3(5) Mei 2019.
- Frengky Basna. 2016. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado". *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 4(3), 2016.
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung : Alfabeta