

## Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kementerian PUPR pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal SDA

**Christina Gloria Haruka Assa**

Bina Nusantara University  
christina.gloria@gmail.com

**Tinjung Desy Nursanti**

Bina Nusantara University  
tinjungdesy@yahoo.com

**Nadia Annisa Rosara**

Bina Nusantara University  
nadia.annisa@gmail.com

**Rahmah Faradhiba Fitri**

Bina Nusantara University  
rahmah.faradhiba@gmail.com

### Abstract

*This study aims to determine the effect of competence and work placement on the performance of Pegawai Negeri Sipil (PNS) at Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR. For the purposes of research analysis, data was collected through a survey to 104 respondents who are PNS at Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR. The data analysis method used was simple regression analysis and multiple regression using SPSS 22 software. The results of data analysis showed that competence and work placement had an effect on performance.*

**Keywords:** Competency, Work Placements, Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR. Untuk keperluan analisis penelitian dihimpun data melalui survei kepada 104 orang responden yang merupakan PNS di Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda menggunakan software SPSS 22. Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

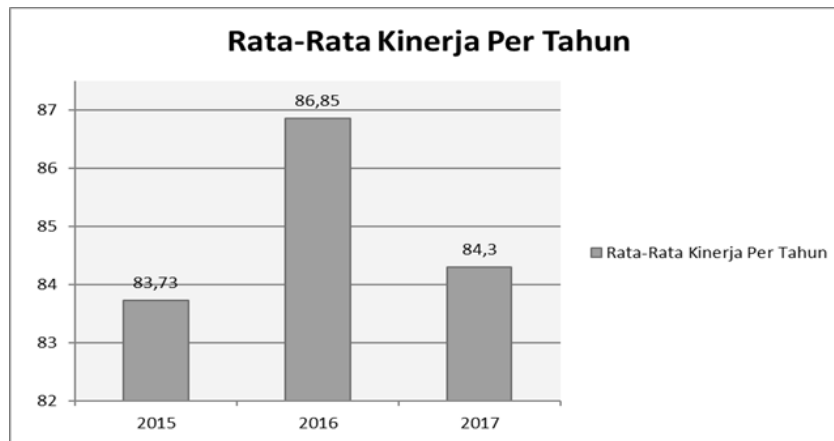
**Kata Kunci:** Kompetensi, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

### 1. Pendahuluan

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat merupakan Instansi pemerintah yang langsung berada di bawah naungan Presiden, Kementerian PUPR bertugas untuk memenuhi kebutuhan seluruh masyarakat yang ada di seluruh Indonesia, mulai dari kebutuhan akan air, penyelenggaraan jalan, penyediaan dan pembiayaan perumahan, pengembangan kawasan pemukiman, penataan bangunan, pengembangan air limbah dan drainase serta persampahan. Kebutuhan masyarakat akan air tidak bisa dipungkiri lagi, tanpa air manusia tidak akan bisa bertahan hidup. Sudah sepatutnya pemerintah menyediakan air bersih untuk kebutuhan masyarakat sehari-hari, maka dari itu dibentuklah Direktorat Jenderal Sumber Daya Air. Sesuai dengan namanya yaitu Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, Direktorat ini mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan Sumber Daya Air sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sekretariat Direktorat Jenderal mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada semua unsur organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air.

Sehingga secara langsung Sekretariat Direktorat Jenderal SDA berperan dalam proses kinerja organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air.

Penilaian SKP dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran dengan membandingkan capaian dan target yang telah diperjanjikan di awal tahun/kontrak kerja dan ditambahkan dengan tugas-tugas tambahan lainnya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 15 ayat 1, penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan perilaku kerja. Sedangkan ayat 2 tertulis bahwa bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen). Nilai prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 PP Nomor 46 Tahun 2011 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut: > 91 Sangat baik, 76 – 90 : Baik, 61 – 75 : Cukup, 51 – 60 : Kurang, < 50 : Buruk. Berikut merupakan rata-rata hasil kinerja PNS per tahunnya berdasarkan akumulasi perhitungan SKP dan perilaku kerja PNS di Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR.



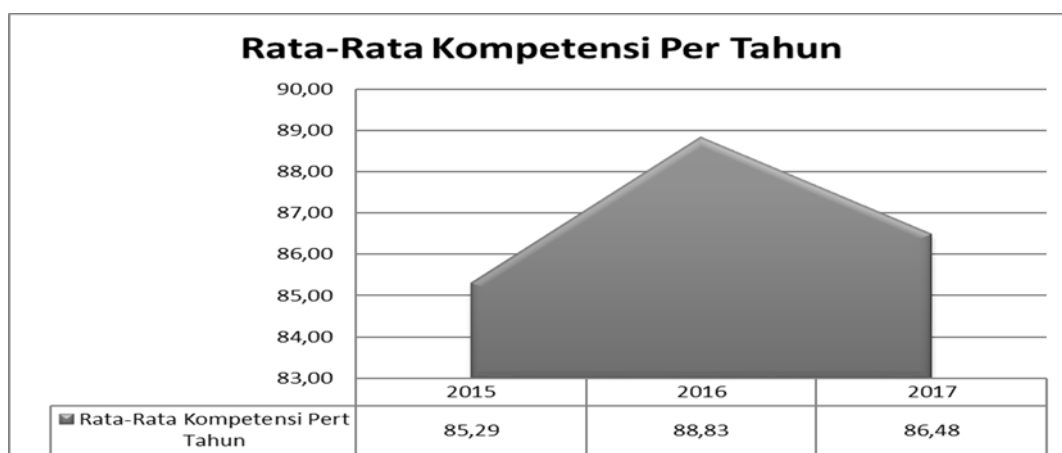
Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal SDA, 2018

**Gambar 1.** Rata-Rata Kinerja PNS di Sekretariat Direktorat

Berdasarkan sajian pada Gambar 1, rata-rata kinerja PNS, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat fenomena inkonsistensi terhadap kinerja PNS di Sekretariat Direktorat Jenderal SDA pada tiga (3) tahun terakhir. Kinerja Pegawai dapat dikatakan baik apabila mencapai kinerja sebesar 95% menurut jurnal Atkhan, Margono, dan Riady. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan kompetensi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 1 ayat 13 Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 1 ayat 14 Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur,

dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 1 ayat 15 Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan. Untuk mengukur tingkat kompetensi pada PNS Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR, diakumulasikan rata-rata dari data SKP PNS per tahunnya. Berikut hasil rata-rata dari perhitungan tersebut

Berdasarkan Gambar 2 rata-rata kompetensi PNS, dapat disimpulkan bahwa terjadi kenaikan



Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Tahun 2018

**Gambar 2.** Rata-rata kompetensi PNS

**Tabel 1.** Hasil Pra kuesioner penempatan kerja PNS

No	Indikator	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya lihai dalam melakukan pekerjaan saya karena saya telah lama melakukan pekerjaan tersebut	1	3	11	4	1
2	Saya ditempatkan di bidang saya karena saya mampu menganalisis data, membuat keputusan, menghitung, menghafal	0	3	9	8	0
3	Saya ditempatkan di jabatan saya sekarang karena latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya	0	1	7	9	3

Sumber : Peneliti, 2018

dan penurunan dalam kompetensi PNS yang dapat menghambat instansi untuk dapat mencapai target yang telah ditentukan dalam tugas dan fungsi di Peraturan Pemerintah Nomor 15 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PUPR. Selain kompetensi, yang dapat mempengaruhi kinerja adalah penempatan kerja di mana merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan. Penempatan kerja merupakan tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Hasibuan, 2008:32). Untuk itu, dilakukan penyebaran pra kuesioner mengenai penempatan untuk mengetahui seberapa pengaruh penempatan kerja dengan tingkat kinerja yang diberikan pegawai. Berikut hasil dari penyebaran pra kuesioner variabel penempatan

## 2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Spencer dan Spencer (1993) dalam Sedarmayanti (2017:20) Kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan literatur dan penelitian di atas dapat diusulkan hipotesis berikut :  
Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR

## Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Hasibuan, 2017:63).

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR.

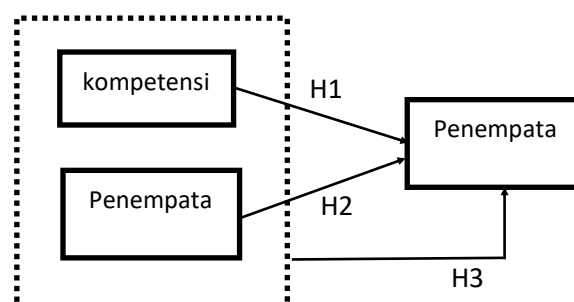
## Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atau *job requirement* (Bangun, 2012:231). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh antara kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana data yang didapatkan berupa angka yang selanjutnya diolah menggunakan bantuan *software SPSS 22*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh.

**Gambar 3.** Model Penelitian

**Tabel 2.** Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
Kompetensi (Spencer dan Spencer (1993) dalam Sedarmayanti (2017:20))	Orientasi untuk berprestasi Perhatian terhadap aturan, mutu, dan ketelitian Inisiatif Pencarian dan pengumpulan informasi Empati Orientasi pelayanan dan kepuasan pelanggan Dampak dan pengaruh Kesadaran berorganisasi Membangun hubungan kerja Mengembangkan orang lain Memberi arahan dan memanfaatkan kekuasaan jabatan Kerja kelompok dan kerja sama Kepemimpinan kelompok Berpikir analitis Berpikir konseptual Keahlian profesional Pengendalian diri Percaya diri Fleksibilitas Komitmen dalam perusahaan
Penempatan Kerja (Hasibuan, 2017:63)	Pekerjaan yang harus dilakukan Lamanya melakukan pekerjaan tersebut Keterampilan Mental Keterampilan fisik Keterampilan sosial Pendidikan yang seharusnya Pendidikan alternatif Usia pegawai Pengetahuan mendasari keterampilan Peralatan kerja Prosedur & metode proses pekerjaan Lama tahun bekerja Peluang untuk meningkatkan karir Mendapat dukungan dari atasan Mempengaruhi peningkatan gaji atau pendapatan
Kinerja Pegawai (Bangun, 2012:231)	Kualitas kerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan Kemampuan karyawan menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan syarat perusahaan Penggunaan batas waktu kerja yang sesuai dengan kebijakan perusahaan Tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya

Sedangkan teknik pengujian data menggunakan regresi sederhana dan berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh tidak langsung variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 4. Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas, data yang digunakan berasal dari kuesioner yang sudah disebarkan kepada responden dan sudah diisi secara mandiri oleh responden yang berjumlah 104 orang. Sementara itu untuk eksekusi analisis digunakan aplikasi pengolah data SPSS 22. Untuk pengujian

validitas indikator masing-masing konstruk penelitian dipergunakan nilai ambang batas  $r$  tabel sebesar 0,16. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $r$  hitung untuk masing-masing indikator yang keseluruhannya berada di atas ambang batas 0,16. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pengukuran pada ketiga variabel penelitian adalah valid.

##### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini digunakan nilai batas *cronbach alpha* sebesar 0,06. Perangkat pengukuran suatu variabel akan dinilai reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,06$ . Hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* untuk variabel Kompetensi

adalah  $0,919 \geq 0,06$  maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang dipergunakan reliabel. Sementara itu *cronbach alpha* untuk variabel Penempatan Kerja adalah 0,838 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,670. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur untuk variabel Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah reliabel.

### Uji Uji Regresi

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien determinasi untuk variabel Kompetensi sebesar 0,385 dan koefisien determinasi Penempatan Kerja sebesar 0,403. Sementara itu hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 47,578 dengan nilai *p* sebesar 0,000.

### Uji Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi Pada Kinerja Pegawai

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 38,5%. Berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator rata-rata tertinggi terletak pada nomor 10 sebesar 4,19 dengan pernyataan "Saya mendapatkan pelatihan dalam bekerja". Dalam hal ini pegawai pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan yang bertujuan agar pegawai lebih memahami apa yang menjadi tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan dan divisinya masing-masing. Sementara berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator rata-rata terendah terletak pada nomor 19 sebesar 3,25 dengan pernyataan "Saya mampu menyesuaikan diri pada lingkungan kerja". Dalam hal ini lingkungan kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat membuat beberapa pegawai sulit untuk menyesuaikan diri. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan hal ini terjadi adalah perbedaan kepribadian antar pegawai, komunikasi yang buruk antar pegawai, dan perbedaan nilai dan prinsip antar pegawai

#### Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 40,3%. Berdasarkan hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator rata-rata tertinggi terletak pada nomor 14 sebesar 3,99 dengan pernyataan "Saya dapat membuat prioritas dalam bekerja". Dalam hal ini, pegawai memiliki prioritas dalam bekerja agar dapat mencapai Sasaran Kinerja Pegawai pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat. Sementara berdasarkan hasil kuesioner ditemukan bahwa indikator rata-rata terendah terletak pada nomor 5 sebesar 3,27 dengan pernyataan "Dalam bekerja, saya mampu mempengaruhi orang lain". Dalam hal ini, pegawai kurang mampu untuk mempengaruhi sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kesulitan bagi pegawai lain untuk mencapai kinerja yang optimal bila sulit untuk dipengaruhi dalam mengerjakan pekerjaannya dengan benar.

### Uji f Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji anova diperoleh nilai F hitung = 47,578. Df1 (jumlah kelompok data-1) = 2 - 1 = 1, df 2 = (104 - 3) = 101. Dengan demikian diperoleh hasil baca F tabel sebesar 3,94. Nilai F hitung > F tabel (47,578 > 3,94) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja

### Uji t Regresi Berganda

Berdasarkan hasil estimasi regresi linier berganda dapat dituliskan persamaan yang menunjukkan hubungan antara variabel kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,259 + 0,238 X_1 + 0,338 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,238 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Sementara itu, setiap peningkatan penempatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap 104 data sampel PNS di Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada konteks PNS di Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR. Di sisi lain, Penempatan kerja juga menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada konteks PNS Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR. Hasil analisis ANOVA mengindikasikan bahwa Kompetensi dan penempatan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR

## Saran

Terkait dengan aspek kompetensi, pemimpin diharapkan bisa memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pengenalan, lebih meningkatkan komunikasi antar pegawai dan belajar menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya yang telah ada pada instansi. Dalam mewujudkan hal tersebut, pemimpin dapat menerapkan beberapa peraturan yang salah satunya adalah mengharuskan para pegawainya untuk menggunakan kartu tanda pengenal.

Terkait dengan aspek Penempatan Kerja, pemimpin dapat memberlakukan sistem rotasi di mana pegawai baru akan melakukan perpindahan divisi pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan sehingga pegawai dapat mengetahui deskripsi kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pemimpin juga diharuskan untuk mengadakan *workplace tour* agar pegawai juga dapat mengenali setiap sudut ruangan dan pekerjaan dalam beberapa divisi.

Terkait dengan aspek Kinerja Pegawai, pimpinan pada Sekretariat Direktorat Jenderal SDA Kementerian PUPR diharapkan untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu berupa teguran lisan dan tertulis. Sanksi tersebut akan berimbas terhadap tunjangan kinerja yang akan diberikan kepada pegawai, sehingga dengan sanksi tersebut pegawai termotivasi dan akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

## Daftar Referensi

- Andre, R. (2008). *organization behavior*. new jersey: pearson education.
- Andreani, F., & A. P. (2016). Employee Performance as The Impact of Transformational Leadership and Job Satisfaction in PT Anugrah Baru Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.18, No. 1, Maret 2016: 25-26, 25-32.
- Dessler, G. (2013). *Fundamentals of human resource management third editioonn*. New Jersey: Pearson Education.
- Hardhiansyah, M. R., & Suprihadi, H. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 5(12), 1–20.
- Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achivement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 106-109.
- Jeffrey, I., & Ruliyanto. (2017). The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics). *International Journal of Business and Management Invention*, 77-86.
- Mangkunegara, A. P., & Miftahuddin. (2016). The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance. *Universal Journal of Management*, 189-195 .
- Massoudi, A. H., & Aldin Hamdi, S. S. (2017). The Consequence of work environment on Employees. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* , 35-42.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management Twelfth Edition*. mason: Thomson South-Western.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management Essential Perspectives*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Muchtar. (2016). The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employee. *SINERGI, Volume 6, Number 2 September 2016*, 27-40.
- Naeem, S., & Khanzada, B. (2018). Role of Transformational Leadership in Employee's Performance. *Journal of Health Education Research*, 1-6.
- Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya. (2014). Pengaruhi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Robbins, S. P., & judge, T. A. (2013). *Essentials of Organizational Behavior Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Organizational Behavior Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai SPSS 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, u., & Bougie, r. (2016). *Research Methods For Business A skill Building Approach Seventh Edition*. chichester: willey.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirezada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact Of Employee Motivation On Employee Performance. *European Journal Of Business Management*, 159-163.
- Sudaryono. 2014. *Budaya & Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia Perkantoran Sentra.
- sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tulenan, S. (2015). The Effect of Work Environment and Compesation Toward Employee Performance at The Office of State Assets And Auction Service Manado. *Jurnal EMBA*, 672-628.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.

Tumilaar, B. R. (2015). The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA 787*, 787-797.

Prabowo, T. S., & Irawanto, N. D. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 171-178.