

## Pengaruh Model Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Kecamatan Sukomanunggal Surabaya)

Achmad Mutohar

Prodi Manajemen STIE Yadika Bangil  
*e-mail* : achmad.mutohar@stie-yadika.ac.id

Dikirim	Direvisi	Diterima
27 Januari 2021	20 Maret 2021	23 Maret 2021

### Abstrak

Fokus penelitian ini adalah pengaruh model kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara. Penelitian ini dilakukann pada kantor kecamatan Sukomanunggal Surabaya Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai bulan Juli 2019. Jenis penelitian yakni data primer dengan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini mencangkup tentang aparatur sipil negara kecamatan Sukomanunggal Surabaya berjumlah 30 pegawai yang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan secara parsial variabel model kepemimpinan dan variabel motivasi kerja sama-sama mempunyai pengarah yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan juga variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan sig sebesar 0,000. Dengan analisis regresi linier berganda  $Y = 0,531 + 0,375X_1 + 0,454X_2 + e$ . Serta koefisien determinasi sebesar 55,7%, sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel X yang digunakan.

Kata kunci : Model Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

*The focus of this research is the influence of leadership models and work motivation on the performance of civil servants in the state. This research was conducted at the Sukomanunggal office, Surabaya, East Java. The research was conducted from May to July 2019. The type of research was primary data using a questionnaire. The populatiinn in this study includes 30 civil servants of the Sukomanunggal sub-district, Surabaya, who are also the sample in this study. The result show that partially the leadership model variable and the work motivation variable have a significant effect on employee performance, and simultaneously the independent variable also has a significant effect on the dependent variable with a sig of 0,000. With multiple linier regression analysis  $Y = 0,531 + 0,375X_1 + 0,454X_2 + 2$ . As well as the coefficient of determintion of 55,7%, while the remaining 44,3% is influenced by other factors outside the X variable used.*

*Keywords :Leadership Model, Work motivation, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia semakin lama semakin berkembang pesat. Bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia saat ini menimbulkan persaingan ketat didalam dunia kerja. Peningkatan mutu kerja salah satunya dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Simamora (2004) ada hal lain juga yang dapat

mendorong kinerja pegawai yaitu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Selain kepemimpinan, didalam sebuah perusahaan juga didukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja pegawai yang bagus sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana. Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar

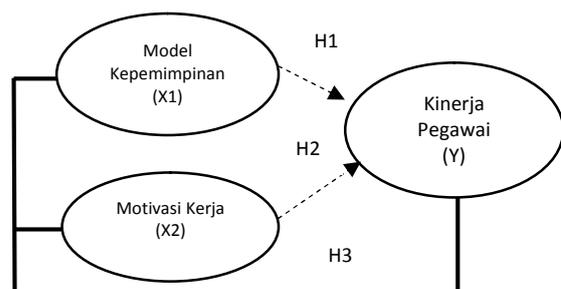
terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Model kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju atau mundurnya suatu perusahaan tergantung dari model kepemimpinan seseorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia didalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi kerja dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja pegawai yang tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan karena meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja pegawai tinggi dengan baik, maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal. Motivasi kerja yang diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antar perusahaan kepada kinerja pegawai yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya. Faktor lain yang membuat peneliti ingin mengambil judul ini ialah karena di kecamatan Sukomannggal Surabaya ada yang berbeda pada masa jabatan camat periode saat ini yang terhitung mulai tahun 2012 sampai pada saat ini sedangkan pada periode sebelumnya dapat kita lihat periode pergantian camat selalu teratur 5 tahun. Hal ini mengindikasikan beberapa faktor yang mungkin akan timbul pada pegawai yang pertama kejenuhan akan

pemimpin atau rasa nyaman atas suatu kepemimpinan ini dapat kita lihat jika camat lainnya mempunyai periode kepemimpinan selama 5 tahun.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang hendak dicapai adalah (1) untuk mengetahui dan menjelaskan model kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara sebagai (Y) di kecamatan Sukomanunggal Surabaya. (2) untuk mengetahui dan menjelaskan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai aparatur negara sebagai (Y) di kecamatan Sukomanunggal Surabaya. (3) untuk mengetahui dan menjelaskan model kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara sebagai (Y) di kecamatan Sukomanunggal Surabaya.

Penelitian terdahulu oleh Ni Made Rustini (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan internal dan eksternal terhadap minat berwirausaha studi kasus pada Seka Taruna di kota Denpasar menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan eksternal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Suseno dan Sugiyanto (2010) dengan judul pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi melalui mediator motivasi kerja menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui mediator motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka pemikiran yang dapat dibuat berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada kantor kecamatan Sukomanunggal Surabaya kabupaten Surabaya Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai bulan Juli 2019. Jenis data penelitian yakni data primer dengan kuisioner dengan responden atau pelanggan. Populasi dalam penelitian ini mencakup tentang aparatur sipil negara kecamatan Sukomanunggal Surabaya berjumlah 30 pegawai yang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini.

## HASIL

### STATISTIK DESKRIPTIF PENELITIAN

#### Usia Responden

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Thn)	Jumlah Responden (Org)	%
1	30 – 39	4	13.3
2	40 – 49	8	26.7
3	> 50	18	60.0
Total		30	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan data pada diatas dapat digambarkan bahwa responden yang berusia 30 tahun sampai 39 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%, berusia 40 tahun sampai 49 tahun sebanyak 8 orang atau 26,7%, berusia diatas 50 tahun 18 orang atau 60,0%. Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah usia diatas 50 tahun. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan pada kantor kecamatan Sukomanunggal berada pada usia non produktif.

#### Jenis Kelamin Responden

Tabel 2

Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Org)	%
1	Laki – laki	22	73.3
2	Perempuan	8	26.7
Total		30	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat digambarkan bahwa responden berjenis

kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau 73,3% dan sisanya berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 8 orang atau 26,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan lebih sedikit daripada responden laki-laki.

#### Masa Kerja (Lama Bekerja)

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa

No	Usia (Thn)	Jumlah Responden (Org)	%
1	2 – 3	2	6.7
2	4 – 5	2	6.7
3	> 6	26	86.7
Total		30	100

Kerja

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, bahwa responden yang lama bekerja 2 tahun sampai 3 tahun sebanyak 2 orang atau 6,7%, berusia 4 tahun sampai 5 tahun sebanyak 2 orang atau 6,7% dan diatas 6 tahun 26 orang atau 86,7%. Berdasarkan data tersebut, maka lama bekerja aparatur sipil negara pada kecamatan Sukomanunggal Surabaya di kategorikan dengan tingkat loyalitas cukup tinggi.

## HASIL ANALISIS DATA

### UJI VALIDITAS

Tabel 4

Hasil Uji Validitas X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	4.1667	.557	.714	.511	.a
X1.2	4.0333	.585	.714	.511	.a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Sumber : Data Output SPSS 16.00 diolah 2019

Nilai r tabel X1 dari rumus  $df = n - k$ ,  $df = 30 - 2$ ,  $df = 28$ . Maka dapat diketahui nilai r tabel dengan nilai df sebesar 28 dari tabel produk r moment sebesar 0,3610. Sehingga dapat diambil kesimpulan nilai pada

corrected item total correlation X1.1 dan X1.2 lebih besar dari 0,3610.

Sumber : Pengolahan Data Hasil Output SPSS, 2019

Tabel 5  
 Hasil Uji Validitas X2

Sumber : Data Output SPSS 16.00 diolah 2019

Nilai r tabel X2 dari rumus  $df = n - k$ ,  $df = 30 - 2$ ,  $df = 28$ , maka dapat diketahui nilai r tabel dengan nilai  $df = 28$  dari tabel r sebesar 0,3619. Sehingga dapat diambil kesimpulan nilai pada *corrected item total correlation* X2.1 dan X2.2 lebih besar dari 0,3610.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	4.1000	.507	.790	.624	.a
X2.2	4.0667	.616	.790	.624	.a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Tabel 6  
 Hasil Uji Validitas Y

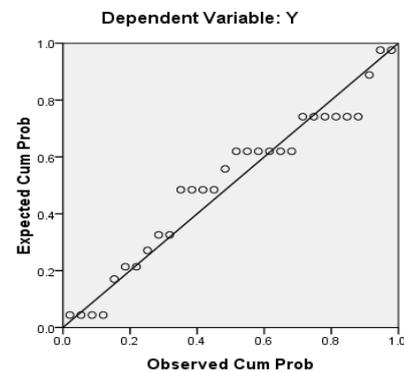
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	4.0000	.552	.628	.394	.a
Y1.2	4.0667	.547	.628	.394	.a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Sumber : Data Output SPSS 16.00 diolah 2019

Nilai r tabel pada variabel Y sama dengan nilai r tabel pada variabel X1 dan X2, karena keduanya memiliki sampel yang sama, yaitu sebesar  $n = 30$ , dan nilai k (jumlah pertanyaan variabel Y) sebesar 2, maka nilai r tabel = 0,3610. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai *corrected item total correlation* Y1.1 dan Y1.2 lebih besar dari 0,3610.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Uji Normalitas

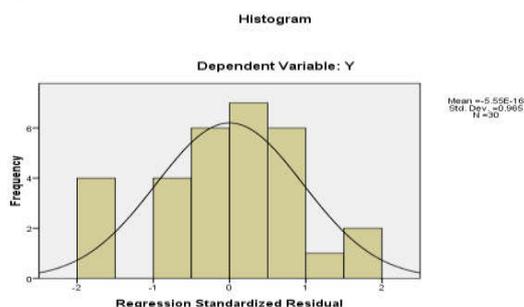
Sumber : Pengolahan Data Hasil Output SPSS, 2019

Dari gambar diatas dapat diketahui membentuk lonceng terbalik dan memiliki sumbu tengah yang seimbang, maka dapat diketahui data dalam penelitian lolos uji normalitas, dan didukung pada gambar p-plot juga diketahui bahwa bulatan kecil pada gambar tersebut mengikuti garis diagonal, sehingga data yang digunakan normal.

**UJI ASUMSI KLASIK**

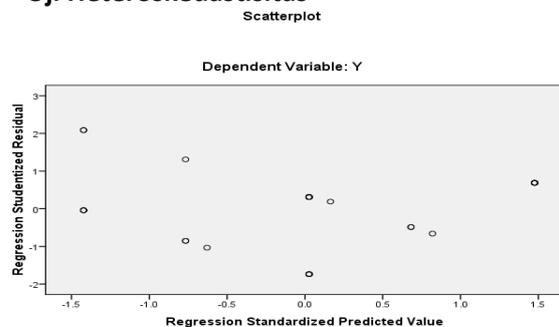
**Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini terdapat dua persamaan regresi yang dilakukan, yang pertama persamaan regresi tunggal yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel 1 (model kepemimpinan) dan X2 (motivasi kerja) terhadap kinerja pegawai. Berikut hasilnya :



Gambar 2. Uji Normalitas

**Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data Hasil Outpt SPSS, 2019

Pada gambar scatterplot dapat diketahui bahwa bulatan-bulatan kecil pada gambar yang menyebar dan tidak membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas

### Uji Multikolinieritas

Tabel 7  
Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.554	1.804
X2	.554	1.804

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data Hasil Output SPSS, 2019

Dari hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai tolerance > 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dari hasil pengujian juga didapat bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi klasik tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

### Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 8  
Uji Simultan  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.502	2	4.751	19.248	.000 <sup>a</sup>
Residual	6.665	27	.247		
Total	16.167	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data Hasil Output SPSS, 2019

Pada tabel ANOVA diatas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000, artinya bahwa variabel bebas yng terdiri dari Model Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai.

### Uji Parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung, berikut hasil dari uji t parsial :

Tabel 9  
Uji Parsial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.531	.542		.979	.336
X1	.375	.167	.373	2.249	.033
X2	.454	.162	.465	2.803	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data Hasil Output SPSS, 2019

Pada tabel coefficient diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi X1 sebesar 0,033 dan nilai X2 sebesar 0,009 artinya pada variabel X1 dapat dijelaskan bahwa Model Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dengan nilai t kurang dari 0,05 yaitu hasil dari uji parsial X1 ke Y. sedangkan untuk X2 ke Y hasil dari uji parsial searah dengan X1 ke Y, hasil dari uji parsial X2 ke Y menunjukkan angka 0,009 angka tersebut kurang dari 0,05 dari hasil uji itu dapat dibuat pernyataan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dan dapat kita simpulkan dengan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,531 + 0,375X1 + 0,454X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Jika variabel X1 (Model Kepemimpinan), X2 (Motivasi Kerja), sama dengan nol, maka nilai Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,531.

Jika terdapat penambahan nilai variabel X1 (Model Kepemimpinan) sebesar 1,000 maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,375.

Jika terdapat penambahan nilai variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar 1,000 maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,454.

## Koefisien Determinasi

Tabel 10  
 Koefisien Determinasi  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 <sup>a</sup>	.588	.557	.49683	2.140

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data Hasil Output SPSS, 2019

Dapat diketahui bahwa variabel X yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 55,7%, sedangkan sisanya  $100 - 55,7 = 44,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel X yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor *reward and punishment*.

## PEMBAHASAN

Faktor kepemimpinan mempunyai suatu hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Bagaimana tidak dalam bekerja pemimpin akan menjadi *central* dalam suatu organisasi maju mundurnya suatu organisasi pun tergantung pada pemimpin yang mengarahkan pegawai pada kinerja pegawai yang maksimal sehingga tercapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Motivasi kerja baik lingkungan internal seperti harga diri dan prestasi, kebutuhan, harapan, tanggungjawab, dan kepuasan kerja. Sedangkan untuk motivasi kerja lingkungan eksternal seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, kondisi kerja, keamanan dan keselamatan kerja dan hubungan sosial. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dukungan sosial yang diartikan umpan balik (*feed back*) dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, serta dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik dalam lingkungan kerjanya sehingga kinerja pegawai dapat secara maksimal diberikan pada organisasi untuk mencapai tujuan serta visi dan misi organisasi.

Motivasi kerja lingkungan eksternal dan motivasi kerja lingkungan internal akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, selain itu adapun faktor dukungan

sosial dan spiritualitas tempat kerja yang mampu mendongkrak kinerja pegawai suatu organisasi dalam mencapai visi, misi serta tujuan organisasi baik rentan waktu jangka pendek maupun dalam rentan waktu jangka panjang.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan, maka hasil dari keseluruhan penelitian yang dilakukan di kantor kecamatan Sukomanunggal Surabaya adalah sebagai berikut :

Variabel X1 (Model Kepemimpinan) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai) dengan hasil uji parsial kurang dari 0,05 yaitu 0,033.

Variabel X2 (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai) dengan hasil uji parsial kurang dari 0,05 yaitu pada angka 0,009.

Uji bersama-sama atau uji simultan menunjukkan sig sebesar 0,000 hal ini menjelaskan bahwa secara bersama-sama variabel X1 (Model Kepemimpinan) dan variabel X2 (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai).

Nilai *Adjusted R Square* penelitian tersebut sebesar 0,557 artinya variabel X2 (Motivasi Kerja) berpengaruh sebesar 55,7% terhadap Y (Kinerja Pegawai), sedangkan sisanya  $100 - 55,7 = 44,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel X yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor *prastice reward and punishment*.

### Saran

Berdasarkan kesimpula yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yakni :

(1) Bagii organisasi hendaknya dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan pada kecamatan Sukomanunggal Surabaya dan lebih meningkatkan karakter jiwa kepemimpinan dalam lingkungan organisasi, karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Model Kepemimpinansangat mempengaruhi Kinerja Pegawai kantor kecamatan Sukomanunggal Surabaya. (2) bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah

variabel lain selain Model Kepemimpinan dan Motivasi Kerja supaya cakupan yang di dapat dari hasil penelitian dapat mewakili lebih banyak variabel yang terkait dengan Kinerja Pegawai. (3) hasil Uji R-Square menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, karena dengan semakin baik Kinerja Pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi dan masyarakat.

#### REFERENSI

- [1] Handoko, Kualitas Pelayanan Publik, Yogyakarta: Gaya Media, 2010.
- [2] M. S, Metode penelitian pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- [3] M. Machfud, Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia, Malang: UIN – Maliki Press, 2010.
- [4] H. Nur tjahjanti, "Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi," *Jurnal Psikologi Undip*, Vols. Vol.7, No.1, pp. pp27-30, 2010.
- [5] L. P. Sinambela, Reformasi Pelayanan Publik, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- [6] Sugiyono, Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R & D, Bandung: CV. Alfa Beta, 2013.
- [7] Sugiyono, Statistika Untuk Peneltian, Bandung: Cv Alfabeta, 2013.
- [8] S. Drs, Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik, Bandung: Refika Aditama, 2012.
- [9] E. Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana, 2011.
- [10] Wibowo, Perilaku dalam Organisasi, Jakarta: Erlangga, 2012.