



---

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR CAMAT PANCUR BATU KECAMATAN PANCUR BATU,  
KABUPATEN DELI SERDANG**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN THE OFFICE OF THE PANCUR BATU  
DISTRICT, PANCUR BATU DISTRICT, DELI SERDANG DISTRICT***

**Sri Dina PitaLoka<sup>1</sup>, Vina Maria Ompusunggu<sup>2</sup>, Charisma Kuriata Ginting<sup>3</sup>.**

Universitas Quality, Jl. Ngumban Surbakti No. 18, Sempakata, Kec. Medan Selayang, Kota  
Medan, Sumatera Utara. 20132. Indonesia.

Corresponding author: Email: [sridina999@gmail.com](mailto:sridina999@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini melibatkan 35 karyawan dari Kantor Camat Pancur Batu. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis data seperti validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, t, dan determinasi (R<sup>2</sup>). Data-data telah memenuhi uji validitas, uji realibilitas dan uji heteroskedastisitas diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi liner sederhana berikut:  $Y = 12.869 + 0.687 X + e$ . Nilai  $t_{tabel}$  yaitu variabel kepemimpinan sebesar 5.140, hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel bebas X terbukti secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y yaitu uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5.140 > 2.035$ . Angka Adjusted R Square sebesar 0.445 menunjukkan bahwa 44,5% variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu

**ABSTRACT**

Analyzing the impact of leadership on worker performance at the Pancur Batu Subdistrict Office, Pancur Batu District, Deli Serdang Regency, is the goal of this study. 35 employees from the Pancur Batu Subdistrict Office served as the study's sample. Data analysis techniques, such as validity, reliability, normality, heteroscedasticity, t, and determination tests (R<sup>2</sup>), were used to examine the data collected. The data is processed to yield the following basic linear regression equation after passing the validity, reliability, and heteroscedasticity tests:  $X + e + 0.687 = 12.869 = Y$ . The leadership variable's  $t >$  table value is 5,140, and the t test hypothesis indicates that the



---

independent variable The independent variable (X) may account for 44.5% of the dependent variable (Y), according to the Adjusted R Square value of 0.445.

*Keywords: Leadership, employee performance the Office Of The Pancur Batu*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi pemerintahan sangat penting untuk keberlangsungan operasi. Kinerja dan keberhasilan karyawan banyak ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, dan komitmen mereka.. Kedudukan sumber daya manusia saat ini merupakan alat sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas dalam suatu organisasi (Fahlevi, 2022). Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. (Samsuni 2017). Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berasal dari kata "prestasi kerja". Sebagaimana dinyatakan oleh Wahyudi (2021), kinerja biasanya dibagi menjadi dua kategori: kinerja individu. Kinerja individu mencakup kinerja pekerja dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Sementara itu, kinerja organisasi adalah kombinasi kinerja individu dan kelompok. Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan keamanan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kemampuan dan motivasi menentukan kinerja.

## **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. Menurut penelitian sebelumnya oleh Jimmy dan Iskandar (2023), kepemimpinan camat di Kantor Kecamatan Peso Kabupaten Bulungan dianggap sangat baik. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri, Adelia, 2018), Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khoiri, dan



Rahma 2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variable kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini sudah baik. Hasil penelitian terdahulu dari (Berkina, Dakhi dan Halowo, 2021), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, Dakhi, Zogoto 2021), Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Slatan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hatidah, Indriansyah 2023), Karena nilai probabilitas dibawah niai alpha maka variable kinerja pegawai signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang yang beralamat di JL. Jamin Ginting, Tengah, Kec. Pancur Batu, Kecamatan Deli Serdang, Sumatra Utara. Pemilihan lokasi didasarkan pada temuan masalah terkait kurangnya Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Populasi dan Sampel: Penelitian ini melibatkan seluruh staf kantor camat pancur batu, total 35 orang. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian dalam metode sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Variabel kinerja dan kepemimpinan diukur melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert. Analisis Data: Data diuji untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten.. Uji normalitas dilakukan menggunakan histogram, P-Plot, dan Kolmogorov-Smirnov. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan scatterplot dan uji Glejser. Model Analisis Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh variable bebas (independen) dan variable terikat (dependen) secara simultan dan parsial.

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai ( Variabel dependen)



- a : Konstanta  
 X : Kepemimpinan ( Variabel Independen)  
 b : Koefisien regresi untuk variable kepemimpinan (X)  
 e : Error term

Uji Hipotesis

- Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas (independen) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variable terikat (dependen).
- Uji determinansi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variansi dari variabel terikatnya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi tentang cara meningkatkan kinerja pegawai dan kepemimpinan di Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji validitas adalah pertanyaan sejauh mana alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk memastikan validitas pernyataan, nilai korelasi item-total r hitung dan nilai r-tabel dibandingkan. Jika nilai korelasi item-total r hitung lebih besar dari nilai r-tabel dan memiliki nilai positif, maka pernyataan tersebut valid atau layak digunakan. Karena jumlah peserta uji validitas adalah n, tingkat kebebasan (df) adalah n-2, dan tingkat signifikansi alfanya adalah 0,05. Dengan demikian, df dapat dihitung menjadi 35-2=33, dan r tabel adalah 0,334.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Kepemimpinan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X.1	0.667	0.334	Valid
X.2	0.700	0.334	Valid
X.3	0.792	0.334	Valid
X.4	0.702	0.334	Valid
X.5	0.596	0.334	Valid
X.6	0.820	0.334	Valid
X.7	0.834	0.334	Valid
X.8	0.769	0.334	Valid



X.9	0.766	0.334	Valid
X.10	0.637	0.334	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item instrumen variabel penelitian sudah valid, karena rata-rata nilai  $r$  hitung  $> 0,334$ .

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai**

Kinerja Pegawai	$r$ hitung	$r$ table	Keterangan
Y.1	0.667	0.334	Valid
Y.2	0.700	0.334	Valid
Y.3	0.792	0.334	Valid
Y.4	0.702	0.334	Valid
Y.5	0.596	0.334	Valid
Y.6	0.820	0.334	Valid
Y.7	0.834	0.334	Valid
Y.8	0.769	0.334	Valid
Y.9	0.766	0.334	Valid
Y.10	0.637	0.334	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas untuk setiap variabel diketahui valid. Ini dibuktikan dengan fakta bahwa nilai hasil  $r$ -hitung untuk setiap pernyataan yang ditemukan di instrumen memiliki nilai hasil  $r$ -hitung yang lebih besar daripada nilai  $r$ -tabel, yang merupakan parameter pengukuran validitas penelitian ini, yaitu 0,334. Oleh karena itu, semua pernyataan yang ada di instrumen yang telah diujicobakan dapat digunakan sebagai alat penelitian. Hasil uji reliabilitas Instrumen yang reliable menunjukkan bahwa perangkat harus berkualitas tinggi untuk menghasilkan data yang dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban responden untuk semua pernyataan reliable karena besarnya cronbach alpha lebih besar dari 0,60.



**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0.876	10	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai	0.902	10	<i>Reliabel</i>

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)*

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien Cronbach's Alpha kepemimpinan sebesar 0,876 dan kinerja pegawai sebesar 0,902 sehingga nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja pegawai pegawai (Y) Reliabel.

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Studi ini menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable bebas (independen) dan variable terikat (dependen) bekerja secara simultan dan parsial. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan program SPSS 25, analisis regresi berikut diperoleh:

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.869	5.364		2.399	.022
	Kepemimpinan	.687	.134	.667	5.140	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)*

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sederhananya adalah :

$$Y = 12.869 + 0.687 X + e$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 12.869 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variable independen (X=0) maka kinerja pegawai sebesar 12.869.
- 2) X sebesar 0.687 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan 1% akan di ikuti oleh kinerja sebesar 0.687 dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan sig pada tabel di atas



sebesar 0,000 yang berarti  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.

Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ): Uji determinan bertujuan untuk menentukan seberapa besar kemampuan semua variabel bebas untuk menjelaskan variansi dari variabel terikatnya. Dengan menggunakan SPSS 25, hasilnya adalah sebagai berikut.

**Tabel 5 Uji Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.445	.428	5.250

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)*

Dari tabel di atas dapat dilihat dari nilai R yaitu 0,667 artinya hubungan variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai sebesar 66,7% yang menunjukkan hubungan yang kuat. Kemudian nilai R Square yaitu 0,445 artinya 44,5% yang berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 44,5%. Sedangkan 55,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Studi ini menyelidiki bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan fondasi teori yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, penelitian ini berfokus pada kepemimpinan sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian. Kualitas, kuantitas, ketepatan, efisiensi, kemandirian, dan komitmen kerja adalah komponen yang mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang di dapat dari uji regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat pancur batu dapat dilihat dari table model summary dengan koefisien determinasi ( $R^2$ )



adalah 0.445 yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh 44,5% terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan tersebut dibawah  $<0,05$  yang berarti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5.140 > 2.035$  maka secara parsial kepemimpinan dipengaruhi positif oleh kinerja pegawai. Berkaitan dengan kepemimpinan sebagian responden menyatakan setuju dapat ditarik kesimpulan responden tetap berharap agar kepemimpinan terus ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin baik.

Dengan demikian, hipotesis penulis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang digunakan penulis pada penelitian ini dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Peso Kabupaten Bulungan. Nama penulis: Jimmy N. Iskandar (2023), hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Peso Kabupaten Bulungan meningkat karena kepemimpinan. Dengan koefisien regresi kepemimpinan 0,928 dan koefisien determinasi hasil pengujian 0,533, kepemimpinan camat berdampak pada 53,3% kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Peso Kabupaten Bulungan. Hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak, sedangkan hipotesis  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Peso Kabupaten Bulungan. Ini dapat diamati jika nilai  $t_{tabel}$  lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$ . Variabel kepemimpinan memiliki nilai  $t_{tabel}$  2,179 dan nilai  $t_{hitung}$  3,702.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linier sederhana yaitu pengaruh antara kedua variable yang dapat dirumuskan  $Y = 12.869 + 0.687 X + e$  menjelaskan bahwa
  - a. Konstanta sebesar 12.869 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variable independen ( $X = 0$ ) maka kinerja pegawai sebesar 12.869



- b. X sebesar 0.687 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan 1% akan diikuti oleh kinerja sebesar 0.687 dengan asumsi variable lain tetap. Dengan sig pada table diatas 0,000 yang berarti  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima.
2. Hasil uji parsial (uji t) variabel kepemimpinan (X) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5.140 nilai  $t_{tabel}$  2.035 dengan hasil signifikansinya sebesar  $0.000 < 0,05$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini berarti  $H_a$  diterima dengan hipotesis ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diterima.
  3. Koefisien determinasi yang didapatkan dalam pengujian didapat nilainya sebesar 0.445 yang berarti bahwa 44.5% variabel bebas mampu memberikan penjelasan terhadap variabel terikat.

#### DAFTAR PUSTAKA:

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara,(2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen.
- Abdullah, H. (2017). *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Warta Edisi, 51.
- Agus A, Fadli Y. (2022). Disclosure : Journal of Accounting and Finance *Pengaruh Profitabilitas ( ROA ) dan Leverage ( DER ) Terhadap Nilai Perusahaan ( Tobin ' s Q ) dengan Corporate Social Responsibility ( CSR ) Sebagai Variabel Intervening*. Journal Of Accounting and Finance, 2(1), 17–38.
- Ahmad T. S, Thamrin, A. M. R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar*. Movere Journal, 3(1), 1-16.
- Amirudin dan Ariyanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia*. Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis, XI(2a), 1–8.
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jogjakarta : ArRuzz Media.
- Berlina Halawa, Yohanes Dakhi, Samanoi Halowo Fau, (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Pada Kantor Camat*



---

*Fanayamakabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal.10-20

- Eliyanti. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo*. In Universitas Muhammadiyah Makassar (Vol. 1, Issue 1, pp. 1-177).
- Fahlevi A B. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Gandus kota Palembang*. Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial, 17(1), 76–90.
- Jimmy N, Iskandar, (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Peso Kabupaten Bulungan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa pendidikan sejarah, 8(3), 2023. Hlm. 2656-2670 P-ISSN: 2964-7231, E-ISSN: 2614-3658
- Moh.Khoiri, Nurul Rahma Oktavia, (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi Volume 19, Nomor 1, Oktober 2019.
- Rahyono, Apip Alansori (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung)*. Jurnal Manajemen Bisnis, Volume 3, No.1, Juli 2021.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media
- Saefullah Asep dan Ahmad Rusdiana. *Manajemen Perubahan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2016.
- Samsuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113– 124.
- Setyo et al. (2020). *Budaya Organisasi sebagai mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis, 7(1), 50–58.
- Stanley, D. (2017). *Leadership Theories and Styles*. In D. Stanley (Ed.), *Clinical Leadership in Nursing and Healthcare: Values into Action* (pp. 25–46).
- Sudriyanti Putri, Sherly Adelia, (2018). *Pengaruh kepemimpinan camat terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor camat curup kabupaten rejang lebong*. Jurnal Penelitian Sosial dan politik. Volume 7 No. 1.
- Sudriyanti Putri, Sherly Adelia, (2018). *Pengaruh kepemimpinan camat terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor camat curup kabupaten rejang lebong*. Jurnal Penelitian Sosial dan politik. Volume 7 No. 1.



- 
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R dan D* Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sutarno S, Yenny Y, Supriyanto S, Anggraini D, Umar Z. (2019). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi*. Jurnal Ilmiah Maksitek, 4(2).
- Thoha M. 2017. *Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi Pertama. Cetakan Keenambelas*. Rajawali Pers. Yogyakarta.
- Wahyudi I. (2021). *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Struktural Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso)*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Windaryadi C. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 16(3), 177–184.