

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA SURABAYA**

**Amang Faqturochzi<sup>1</sup>**

Universitas Negeri Surabaya<sup>1</sup>

Email Korespondensi : [amangfaqturochzi9646@gmail.com](mailto:amangfaqturochzi9646@gmail.com)

## ***Abstract***

*This study aims to analyze the influence of servant leadership style on employee performance at the Regional Disaster Management Agency of Surabaya City. Servant leadership emphasizes service, empathy, and the empowerment of subordinates in achieving organizational goals. As a strategic institution in disaster management, the Regional Disaster Management Agency of Surabaya City requires effective leadership to enhance employee performance. This research uses a descriptive quantitative approach with a survey method, distributing questionnaires to 78 respondents who are employees of the Regional Disaster Management Agency of Surabaya City. The data analysis technique used is simple linear regression. The results indicate that the servant leadership style has a significant effect on employee performance. In other words, the higher the implementation of servant leadership, the better the employee performance. The implications of this study highlight the importance of strengthening servant leadership characteristics in public organizations to improve employee effectiveness and efficiency.*

**Keywords:** *Leadership Style, Servant Leadership; Employee Performance; Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya; Surabaya*

## **1. PENDAHULUAN**

Di era globalisasi setiap organisasi yang berbentuk pemerintahan dan swasta, tentunya memiliki tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang yang ingin dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuannya.

Gaya kepemimpinan *servant leadership* atau kepemimpinan pelayan merupakan suatu model kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan dan kesejahteraan orang lain sebagai prioritas utama. Pemimpin *servant* tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan dan pemberdayaan anggota tim.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya memiliki peran yang sangat penting dalam penanggulangan bencana, yang mencakup pencegahan, penanganan, serta pemulihan dari bencana. Pemimpin di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi tim dalam menghadapi situasi yang seringkali menantang dan penuh tekanan. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya memiliki tim reaksi cepat yang peduli, empati, tanggap, inovatif, dan responsif.

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Penilaian kinerja yaitu kegiatan mengukur tingkat pencapaian kinerja yang dimulai dengan menetapkan indikator kinerja berdasarkan kelompok, yaitu unsur keberhasilan yang diukur *output* dan tingkat pencapaian

setiap unsur keberhasilan *outcome*. Setiap program atau kegiatan minimal mempunyai satu unsur ukur keberhasilan dan tingkat pencapaiannya (target kerja).

Penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat *servant* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang menerapkan prinsip memotivasi dan menginspirasi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan membangun kepercayaan di antara anggota tim. Karyawan yang mampu mengelola waktu dengan benar, dapat dikatakan ia mampu mengelola dirinya dengan baik. Manajemen waktu sangat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan yang tidak dapat mengatur waktunya dengan baik, ada kecenderungan bahwa individu tersebut tidak mampu mengarahkan dan mengatur dorongan yang ada dalam dirinya sendiri. Karyawan yang menunda mengerjakan tugas-tugasnya pada umumnya memiliki manajemen waktu yang buruk. Karyawan cenderung tertarik melakukan hal-hal yang lebih menyenangkan dan menimbulkan kepuasan bagi dirinya.

Gaya kepemimpinan *servant* juga menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan jujur serta pemberian dukungan emosional kepada anggota tim di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya, pendekatan ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2009), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

Dalam konteks globalisasi dan tantangan bencana yang semakin kompleks, kemampuan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan *servant* menjadi semakin penting. Hal ini tidak hanya berlaku di sektor publik, tetapi juga di berbagai organisasi lainnya. Kesimpulannya, pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya sangat signifikan. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini mampu menciptakan tim yang lebih solid, kompak, dan responsif dalam menghadapi tantangan penanggulangan bencana. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang mendukung atau menghambat implementasi gaya kepemimpinan ini dalam konteks yang lebih luas.

### **Hubungan Antara *Servant Leadership* dengan *Employee Engagement***

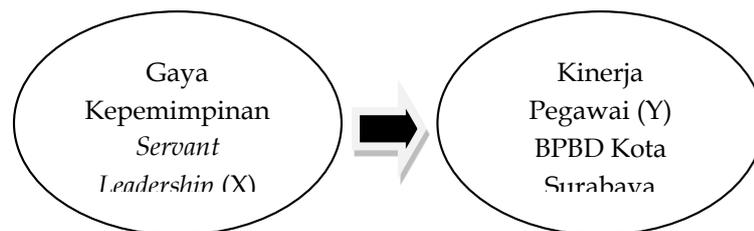
*Servant leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*, melalui komitmen, loyalitas, kepemilikan, dan mitra perusahaan secara keseluruhan yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Carter & Baghurst, 2013). Karyawan yang bekerja dengan *servant leader*, memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi karena hubungan *peer to peer*. Karyawan merasa dihargai sehingga memiliki tanggung jawab, memberikan pelayanan

yang baik kepada pelanggan, dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Hubungan Antara *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan. Terdapat 2 faktor penting antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan hubungan tim atau rekan kerja (Jagannathan, 2014). *Employee engagement* dapat meningkatkan perasaan positif karyawan terhadap organisasinya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya (Bedarkar & Pandita, 2014). Keterlibatan karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja, para karyawan merasa terikat dalam bekerja yang membuat karyawan merasa bangga atas hasil kerjanya, sehingga dengan keterlibatan ini karyawan lebih produktif dalam bekerja (Robertson-Smith & Markwick, 2009).

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal pegawai atau faktor dalam diri meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas kemandirian, dan komitmen kerja. Faktor eksternal meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan. Faktor lingkungan meliputi keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi, serta karakteristik organisasi. Pada penelitian ini kinerja pegawai merujuk pada faktor internal pegawai yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Secara singkat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya

Hipotesis penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

- H0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya.
- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel. Dalam penelitian, yang menjadi variabel bebas (X) adalah Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya. Penelitian kausal dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kausal antara

variabel Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas diujicobakan kepada 78 responden dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel. Dalam memperoleh nilai  $r$  tabel, perlu diketahui *degree of freedom* (df) suatu penelitian. Untuk *degree of freedom* (df) =  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk atau jumlah variabel independen. Besarnya nilai df pada penelitian ini yaitu  $78-2$  sehingga diketahui nilai df sebesar 76 dengan alpha 0,05 dan diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,227.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan menetapkan instrumen berupa kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali dan relative tidak berbeda meskipun digunakan kembali pada subjek yang sama. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja dan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 dengan nilai masing-masing sebesar 0,763, dan 0,813. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) cara yaitu dengan menggunakan one sample K-S. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian berdistribusi secara normal dengan nilai  $0,200 > 0,05$  artinya dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

##### Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

##### Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap kinerja maka digunakan analisis linier berganda. Berikut adalah hasil uji analisis linier berganda:

Tabel 1 Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	.944	.334		2.825	.006
	Gaya Kepemimpinan Servant Leadership	.763	.082	.731	9.326	.000

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,944 + 0,763.X_1 + e$$

Persamaan di atas memiliki arti bahwa :

- Konstan a = sebesar 0,9444, artinya jika variabel gaya kepemimpinan *servant leadership* (X) adalah 0 (nol), maka nilai kinerja (Y) tetap konstanta sebesar 0,944.
- Koefisien Regresi X variabel gaya kepemimpinan *servant leadership* sebesar 0,763, artinya jika gaya kepemimpinan *servant leadership* meningkat sebesar satu satuan sementara, maka kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,763.

### Uji T (Uji Parsial)

Tabel 3 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.944	.334		2.825	.006
	Gaya Kepemimpinan Servant Leadership	.763	.082	.731	9.326	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji t di atas maka :

**Hipotesis 1** = gaya kepemimpinan *servant leadership* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian pada tabel 4.11, menunjukkan nilai sig sebesar 0,000, sehingga nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $9,326 > 1,992$ , hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, maka hipotesis pertama yang diajukan penulis diterima.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan BPBD Kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi tabel menunjukkan bahwa nilai koefisiensi determinasi yang ditunjukkan dengan Adjusted R Square yaitu sebesar 0,528. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen

yaitu gaya kepemimpinan *servant leadership* menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 52,8%, sedangkan 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai t-statistik variabel gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan lebih besar dari t tabel (1,992) yaitu sebesar 9,326 dengan pengaruh signifikansinya sebesar 0,000 dan p-value < 0,005, sehingga yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja karyawan di BPBD Kota Surabaya. Artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya. Hal tersebut berarti, semakin bagus gaya kepemimpinan *servant leadership* maka mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu Amin (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur” yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia stasiun kalimantan timur. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuanita (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memaksimalkan kinerja sumber daya manusia yang dilakukan.

Dari hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan masing-masing variabel menyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan *servant leadership* yang paling dominan pada aspek X1.9 yaitu aspek kerendahan hati (*humanity*) dimana pemimpin Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki sikap rendah hati terhadap pegawai khususnya dan kepada masyarakat pada umumnya. Sedangkan pada variabel kinerja didapatkan bahwa aspek yang paling dominan adalah aspek Y2 yaitu kualitas kerja dimana didapatkan data bahwa seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya selalu mengerjakan sesuai dengan standar kualitas resmi yang ada dan juga aspek Y4 berkaitan dengan aspek ketepatan waktu yaitu pegawai masuk dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari 2 aspek tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya memiliki kualitas yang sangat baik hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya memiliki kerendahan hati sehingga pegawai merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya sebagai bagian dari pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Pimpinan BPBD Kota Surabaya berkaitan dengan kinerja pegawai menyatakan bahwa memang kinerja pegawai berdasarkan

kualitas menyesuaikan standar yang berlaku dan aturan yang berkaitan dengan jam kerja juga disesuaikan dengan aturan yang diberlakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya. Hal ini dikarenakan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya merupakan badan atau lembaga yang menangani tentang pelayanan yang berkaitan dengan penanggulangan bencana yang ada di wilayah Kota Surabaya sehingga seharusnya dalam menjalankan kinerja sesuai dengan prosedur atau aturan / standar yang telah ditetapkan. Hasil wawancara juga didapatkan berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BPBD Kota Surabaya oleh beberapa karyawan atau pegawai didapatkan bahwa pimpinan memang memiliki jiwa rendah hati tidak merasa bahwa dirinya yang paling tinggi, dianggapnya adalah semua adalah tim sehingga dengan gaya kepemimpinan *servant leadership* yang telah diterapkan membuat pegawai merasa nyaman dalam menjalankan tugas.

#### 4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini didapatkan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya.

Berdasarkan kesimpulan dan temuan pada penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

##### 1. Bagi Instansi

Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya yang beralamat di Jl. Jemursari Timur no. 2 Kelurahan Jemur Wonosari Kecamatan Wonocolo harus tetap mempertahankan gaya kepemimpinan *servant leadership* secara baik bagi setiap pegawainya. Karena pegawai merupakan aset instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya yang paling penting dalam proses pelayanan terhadap publik.

##### 2. Bagi Masyarakat

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan *servant leadership* cenderung lebih fokus pada kebutuhan dan pengembangan anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, dan mengutamakan kepentingan bersama. Hal ini berdampak pada peningkatan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan pada akhirnya, peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

##### 3. Bagi Penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk peneliti berikutnya. Disarankan dapat mengembangkan variabel kepuasan kerja, variabel lingkungan dan variabel kepemimpinan lainnya seperti kepemimpinan kharismatik, demokratis, otokratis, dan sebagainya untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat digunakan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun untuk melakukan penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas sampel sehingga penelitian lebih tergeneralisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy - The Exercise of Control*. New York: W.H.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). *Scale development and construct clarification of servant leadership*. *Group and Organization Management*, 31(3), 300-326.
- Dennis, R. (2004). *Development of the Servant Leadership Assessment Instrument*. *Dissertation Abstracts Internasional*
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, dan Edy Sulistio (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus PT Agung Citra Transformasi.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, K. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Mulyadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Kesembilan.
- Ratnasari, H. (2018). *Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplasa*. Bogor: Universitas Pakuan.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spears, L.C. (1995). *Reflection on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant Leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*. USA: John Wiley and Sons, inc.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Sani, A., & Machfudz, M. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.