

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Saat Pandemi Covid 19 Di Kecamatan Gunung Agung

Ardiansyah Japlani¹, Suryadi², Novi Lianti³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
Email: novilianti0920@gmail.com

Abstrak

Masalah mendasar adalah kurangnya kualitas manusia yang dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan ekonomi nasional. Kurangnya kemanusiaan juga akan menjadi batu sandungan di era globalisasi, karena era globalisasi merupakan masa persaingan kualitas. Jika masyarakat Indonesia ingin berpartisipasi di pentas global, maka langkah pertama adalah yang perlu dilakukan hanyalah menata kepribadian, baik di samping mental, spiritual, kreatif, moral dan bertanggung jawab. kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui Apakah variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 2) Untuk mengetahui Apakah variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. 3) Untuk mengetahui Apakah variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. 4) Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Metode survei fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu, sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah konsumen yang menggunakan produk telkom Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling dengan Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berkerja di kantor kecamatan Gunung Agung yaitu sebanyak 57 orang pegawai dan pegawai honorer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. 4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Kinerja Pegawai

Abstract

The basic problem is the lack of human qualities that can hinder the growth and development of the national economy. Lack of humanity will also be a stumbling block in the era of globalization, because the era of globalization is a time of quality competition. If the Indonesian people want to participate in the global stage, then the first step is that what needs to be done is to organize their personality, both mentally, spiritually, creatively, morally and responsibly. the quality of human resources related to performance. This study aims to determine 1) To find out whether the motivation variable has an effect on employee performance. 2) To find out whether the variable of Leadership on Employee Performance. 3) To find out whether the work environment variable on employee performance. 4) To determine the effect of the variables of Motivation, Leadership, Work Environment, together on Employee Performance. The survey method was chosen as the primary data source. The survey method focuses on collecting data from respondents who have certain information,

thus enabling researchers to solve problems. Data collection was carried out using a questionnaire or questionnaire instrument. In this study, the population is consumers who use telkom products. The sampling technique uses accidental sampling. The population in this study are all employees who work at the Gunung Agung sub-district office, namely 57 employees and temporary employees. The results showed that 1) there was a positive and significant influence between motivation on employee performance 2) there was a positive and significant influence between leadership on employee performance. 3) there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance. 4) there is a positive and significant influence between motivation, leadership and work environment on employee performance

Keywords: *Motivation, Leadership and Work Environment Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Masalah mendasar adalah kurangnya kualitas manusia yang dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan ekonomi nasional. Kurangnya kemanusiaan juga akan menjadi batu sandungan di era globalisasi, karena era globalisasi merupakan masa persaingan kualitas. Jika masyarakat Indonesia ingin berpartisipasi di pentas global, maka langkah pertama adalah yang perlu dilakukan hanyalah menata kepribadian, baik di samping mental, spiritual, kreatif, moral dan bertanggung jawab. kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan kinerja.

Intansi harus dimulai dengan pengelolaan karyawan yang professional dengan rekrutmen yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi dan pengaturan orientasi kerja. Pengembangan kelembagaan akan lebih sulit untuk mempersiapkan dan mengelola karyawan. Oleh karena itu, Kinerja Pegawai memegang peranan penting di dalamnya untuk mencapai tujuan yang diperlukan, dengan karyawan yang sadar, loyalitas, disiplin diri dan tanggung jawab dalam semua pekerjaan yang dilakukan diberikan dan diselesaikan, pekerjaan umum badan harus tumbuh besar secara transparan, partisipatif, akuntabel, dan demokratis.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Kinerja Pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan (Febriyanto : 2021). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk lebih semangat dalam menjalankan segala aktivitas selama bekerja, dengan begitu karyawan dapat mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi (Febriyanto : 2021). Motivasi seorang karyawan dapat berasal dari dalam diri seseorang yang sering disebut sebagai motivasi internal dan motivasi eksternal adanya pengaruh eksternal untuk memotivasi orang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. kekuatan yang membuat orang melakukan sesuatu dengan cara tertentu.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh kepuasan karyawan. Jika di lingkungan tempat kerja memberikan karyawan perasaan tidak nyaman, rasa malas untuk bekerja. lingkungan pekerjaan adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memotivasinya untuk memenuhi tanggung jawabnya.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. (Suwanto : 2019).

Kinerja pegawai kantor kecamatan yang cukup tinggi diharapkan dapat mewujudkan suatu efektifitas dalam penyelenggaraan pemerintah kecamatan sebagai bentuk kesiapan pegawai kantor kecamatan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Tabel par survey masyarakat Gunung Agung

No	Deskripsi	Keterangan		Total
		Ya	Tidak	
1.	Sering menunda pekerja		✓	4 masyarakat
2.	Pelayanan yang optimal	✓		3 masyarakat
3.	Keamanan dalam lingkungan kecamatan	✓		4 masyarakat
4.	Pelayanan yang ramah	✓		5 masyarakat
5.	Pelayanan yang melayani dengan sopan santun	✓		5 masyarakat
	Total masyarakat			20 masyarakat

Sumber : data diolah oleh penulis 2022

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa pra survey yang dilakukan kepada 20 masyarakat gunung agung ada beberapa indikator pelayanan publik seperti sering menunda pekerjaan ada sebanyak 4 masyarakat, pelayanan belum optimal sebanyak 3 masyarakat, Keamanan dalam lingkungan kecamatan sebanyak 4 masyarakat, Pelayanan yang ramah sebanyak 5 masyarakat, Pelayanan yang melayani dengan sopan santun sebanyak 5 masyarakat, dari survey diatas ada masyarakat yang mengalami pelayanan yang buruk oleh pegawai kecamatan dan ada juga pegawai melayani dengan ramah dan professional.

Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi seperti di kecamatan akan dapat di capai dengan kinerja yang baik, apabila dapat memberikan rasa kepuasan terhadap masyarakat dalam hal pelayanan publik yang diperoleh masyarakat seperti yang disebutkan di atas dalam hal melayani masyarakat. Tentunya hal ini tidak terlepas dari kinerja pegawai yang mau tidak mau sebagai aparatur dan abdi negara harus sepenuhnya memberikan mutu profesionalitasnya yang terbaik untuk masyarakat.

II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/

statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Saat Pandemi Covid 19 Di Kecamatan Gunung Agung”.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis Statistik

Uji hipotesisi dilakukan dengan uji signifikasi secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji signifikan dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan dalam analisis (alpha) 5%

1. Uji Hipotesis H1

Perumusan hipotesis di bawah ini :

$H_0 : \beta_1 \leq 0$.

$H_a : \beta_1 > 0$

Tabel Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Dengan Kinerja pegawai

No	Variabel Pengujian	Koefisien B	t_{hitung}	t_{tabel}	signifikasi	Kesimpulan
1	X1 dengan y	0,272	2,435	1,674	0,00	Ha diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja menunjukkan nilai $\beta = 0,275$ dengan t_{hitung} sebesar 2,435. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,435 > 1,674$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis H2

$H_0 : \beta_2 \leq 0$.

$H_a : \beta_2 > 0$

Tabel Uji Hipotesis Kepemimpinan Dengan Kinerja pegawai

No	Variabel Pengujian	Koefisien B	t_{hitung}	t_{tabel}	signifikasi	kesimpulan
1	X2 dengan y	0,269	2.161	1,660	0,00	Ha diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Kepemimpinan menunjukkan nilai $\beta = 0,269$ dengan t_{hitung} sebesar 2.161. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2.161 > 1,674$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Hipotesis H3

$H_0 : \beta_3 \leq 0$.

$H_a : \beta_3 > 0$

Tabel Uji Hipotesis Lingkungan kerja Dengan Kinerja pegawai

No	Variabel Pengujian	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}	signifikasi	Kesimpulan
----	--------------------	-------------------	--------------	-------------	-------------	------------

1	X3 dengan y	0,508	7,034	1,674	0,00	Ha diterima
---	-------------	-------	-------	-------	------	-------------

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Lingkungan kerja menunjukkan nilai $\beta = 0,508$ dengan t_{hitung} sebesar 7,034. Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $7,034 > 1,675$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Uji Hipotesis H4

$H_0: \beta_4 x_4 \leq 0$

$H_a: \beta_4 x_4 > 0$

Tabel Uji Hipotesis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Dengan Kinerja pegawai

No	Variabel Pengujian	f_{hitung}	f_{tabel}	signifikansi	Kesimpulan
1	X_1, X_2, X_3 dengan y	185.687	2,79	0,00	Ha diterima

Dari tabel Uji T menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja menunjukkan nilai $F_{hitung} = 185.687$ Berdasarkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $185.687 > 2.79$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti H_a diterima artinya Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan hal yang kompleks yang menyeluruh dan mencakup Penghargaan, Hubungan social, Kebutuhan Hidup, Keberhasilan, Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja pegawai Penghargaan apabila pegawai yang mendapatkan penghargaan maka pegawai tersebut akan termotivasi lebih dalam bekerja

Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dalam penelitian Rony Setiawan 2015 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Pelayan terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Pelayan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan meliputi Kemampuan analisis, Keteladanan Rasionalitas dan objektivitas, Instruksi kerja. Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kemampuan analisis. memberikan Kepemimpinan, hal ini adalah dengan Kemampuan analisis seorang pegawai harus mempunyai kemampuan analisis yang baik yang berguna untuk memimpin atau memecahkan masalah yang dia hadapi

Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dalam penelitian Rony Setiawan 2015 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Pelayan terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Bekasi. Berdasarkan

hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Pelayan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja meliputi ketenangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan Indikator yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah keamanan tersediannya fasilitas keamanan yang di janjikan, hal ini adalah dengan tersediannya keamanan fasilitas keamanan data pelanggan dalam menunjang kinerja pegawai maka pegawai akan merasa aman dan tenang dalam bekerja

Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dalam penelitian Rodi Ahmad Ginanjar 2013 yang berjudul Pengaruh lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman. dengan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel lingkungan kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Motivasi Kerja, Kepemimpinan* dan Lingkungan kerja pelanggan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kerja (Quality of work), Ketetapan Waktu (Pomptnees), Inisiatif (Initiative), Kemampuan (Capability). Kemampuan berinovasi dalam proses Lingkungan kerja yang baik dari perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan penggunaan.

Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dalam penelitian riska amelia 2017 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Gowa. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari variabel kepemimpinan dan kedisiplinan yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat, yang ditunjukkan hasil regresi linier berganda dengan melalui uji T, dimana hasil uji T variabel kepemimpinan (X1) memperlihatkan nilai thitung yang lebih besar dibanding nilai tabel.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan variabel Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan semakin meningkatnya Motivasi Kerja maka kinerja pegawai
- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan semakin meningkatnya Kepemimpinan maka kinerja pegawai
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan semakin baiknya Lingkungan kerja yang diberikan maka kinerja pegawai
- 4) Secara bersama-sama semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai akan meningkat.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka disarankan untuk:

1. Bagi pegawai agar dalam menjalankan tugas yang diberikan senantiasa untuk memotivasi diri agar kinerjanya lebih baik lagi
2. Dari segi kepemimpinan disarankan untuk meningkatkan *Kepemimpinan* mereka melalui seminar, sehingga pegawai yang mengikuti seminar tersebut mempunyai nilai tambah dan juga ilmu yang bias di berikan kepada pegawai lain dan dapat di aplikasikan dalam pekerjaan.
3. Dari segi Lingkungan kerja juga harus mendapatkan perhatian dari para pegawai mengingat hal tersebut juga menjadi pertimbangan masyarakat dalam hal mengurus hal atau keperluan sehingga Lingkungan kerja yang baik maka masyarakat akan merasa nyaman,
4. Pihak kecamatan disarankan untuk mempertahankan, *Motivasi Kerja* , Kepemimpinan dan Lingkungan kerja agar pegawai yang bekerja dapat bekerja dengan nyaman

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar dkk. 2004. Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan. Jakarta : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- A.S Moenir. 1992. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta. : Bumi Aksara.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adiwilaga, Rendy. 2018. Kepemimpinan Pemerintah Indonesia. Sleman: Deepublish.
- Aditya, R. dan D. Saraswati. 2011. 10 Jurus Sukses Beragribisnis Jamur. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Agung, Kurniawan. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta. Penerbit. Pembaharuan.
- Alex S Nitisemito, 2012, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena Ilmu, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Edisi 7. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 1(4), 872-884.
- Mangkuprawira, Sjafriz, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 1(3), 717-729.
- Sugiyono.(2016). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Sugiyono.(2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Suwarto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan teduh di Kota Metro. DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 13(1).