

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekwan Kota “P”

Oleh

Siti Rofidah¹
Rizqi Fakhri²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail :

sitirofidah@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

rizqifakhri@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : This research aims to examine the influence of the Work Environment on the performance of Sekwan Kota “P” Office Employees. The research sample consisted of 41 people because the researcher was not included in the sample. The research results show that the Work Environment has a positive and significant influence on the performance of Sekwan Kota “P” Office Employees. The validity test shows that all statement items are valid with a value of $r_{count} > r_{table}$ (0.3081). The results of simple regression produce the equation $Y = 12.524 + 0.410X$. The t test shows that the t_{count} (2.487) is greater than t_{table} (2.02269) with a significance level of $0.017 < 0.05$. The coefficient of determination R^2 of 0.137 indicates that the contribution of the Work Environment variable to employee performance is 13.7% while 86.3% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang melakukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintahan semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor penentuan dalam pencapaian tujuan instansi pemerintahan secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Kantor Sekwan Kota “P” yang merupakan bagian atau sub sistem dari sistem birokrasi negara, dengan sendirinya tidak luput dari tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dalam mengelola sumber daya dan dana baik yang berasal dari pemerintah pusat maupun yang berasal dari daerah sendiri.

Beranekaragamnya tugas dan kewajiban Kantor Sekwan Kota “P” sebagai perwujudan dari sebagai tugas umum pemerintahan dan pembangunan negara, menuntut pula kepada semua aparat birokrasinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang di bedakan kepada mereka secara efektif dan efisien.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kinerja pegawainya. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Kantor Sekwan Kota “P” mempunyai fungsi menyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan perumusan dan penyusunan kebijakan, rencana kerja, pembinaan, pengawasan, koordinasi, sinkronisasi, pemberian dukungan/bantuan, monitoring dan evaluasi tata usaha umum dan kepegawaian, rumah tangga pimpinan, keuangan Kantor Sekwan Kota “P” daerah serta protokol. Untuk mengetahui jumlah Pegawai pada Kantor Sekwan Kota “P”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1
Jumlah Pegawai pada Kantor Sekwan Kota "P".

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2019	40
2	2020	40
3	2021	40
4	2022	42
5	2023	42

Sumber : Kantor Sekwan Kota "P", 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Pegawai yang bekerja pada Kantor Sekwan Kota "P" pada tahun 2019-2021 40 pegawai dan pada tahun 2022 dan 2023 sebanyak 42 pegawai. Kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian agar setiap pegawai mempunyai standar penilaian dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. nilai prestasi kerja Pegawai dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut;

- a. 91 ke atas: sangat baik,
- b. 76-90: baik,
- c. 61-75: cukup,
- d. 51-60: kurang,
- e. 50 ke bawah: buruk.

Selanjutnya, penelitian terhadap kinerja pegawai Kantor Sekwan Kota "P" dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Data Kinerja Pegawai Kantor Kantor Sekwan Kota "P"

Tahun	SKP Prilaku						Jumlah	Rata-rata	Klasifikasi
	Op	Int	Komit	Disp	Ks	Kepim			
2019	83.8	91.6	84.7	82.5	86.1	83.5	512.2	85.4	Cukup
2020	83.1	91.2	83.1	83.4	83.3	84	508.1	84.7	Cukup
2021	85.2	91.3	82.4	82.1	81.7	82.3	505	84.2	Cukup
2022	82.4	91	84	83.2	81.7	82.9	505.2	84.2	Cukup
20223	82.2	91.2	82.3	82.4	82.2	82	502.3	83.7	Cukup

Sumber : Kantor Sekwan Kota "P", 2024

Keterangan:

Op : Orientasi Pelayanan

Int : Integritas

Komit : Komitmen

Disp : Disiplin

Ks : Kerjasama

Kepim : Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas, menerangkan bahwa gambaran kinerja pegawai Kantor Sekwan Kota "P" Dari Tabel 1.3 dapat dijelaskan, bahwa kinerja pegawai Kantor Sekwan Kota "P" 2018-2022 belumlah optimal, karena masih ada program kerja realisasi capaian kerjanya yang belum pernah menyentuh angka 100 % dan masih termasuk dalam interval kelas antara $70 < 90$ artinya dalam kategori : Cukup.

Hasil observasi pada survey awal Penulis terhadap beberapa Pegawai Kantor Sekwan Kota "P", ada 20 (dua puluh) orang Pegawai dari 42 orang pegawai menyebutkan bahwa penyebab kurang maksimalnya kinerja Pegawai disebabkan adanya lingkungan kerja yang dirasakan di Kantor Sekwan Kota "P". Hal tersebut terindikasikan dengan muncul beberapa faktor yang menyebabkan lingkungan kerja di antara Pegawai Kantor Sekwan Kota "P", diantaranya adalah cukup banyaknya sarana dan prasarana yang masih belum memadai yang dirasakan oleh sebagian Pegawai dan juga hubungan komunikasi antara pegawai satu sama lain masih sering terjadi kesalahpahaman yang terjadi konflik interpersonal.

Tabel 3
Kondisi Ruang Kantor Pegawai pada Kantor Sekwan Kota "P"

NO	Nama Ruang	Jumlah Pegawai dalam Ruang	Keterangan
1	Kepala Bagian	1	KRO
2	Bagian Tata Usaha	15	KBK
3	Fungsional Rumah Tangga	15	KBK
4	Fungsional Perlengkapan	11	KBK

Sumber : Kantor Sekwan Kota "P", 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, kondisi ruangan Kantor Sekwan Kota "P" menunjukkan bahwa ruangan Kepala Bagian Umum dengan jumlah pegawai 1 orang, ruangan Bagian Tata Usaha jumlah pegawai 15 orang, ruangan Bagian Fungsional Rumah Tangga jumlah pegawai 15 orang, ruangan Bagian Fungsional Perlengkapan jumlah pegawai 11 orang. Jika di lihat ruangan Kantor Sekwan Kota "P" cukup memadai, ruangan teras

a cukup nyaman dengan fasilitas yang cukup memadai. Peralatan dan perlengkapan yang cukup memadai cukup banyak dan memakan ruang cukup banyak sehingga membuat suasana ruang kerja terasa sempit dan tidak nyaman sangat mempengaruhi suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan latar belakang telah dikemukakan tersebut diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum pada Kantor Sekwan Kota "P"*".

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016: 6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Noe dalam Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakandan sistem yang dimiliki perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat 32 beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari..

Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati dalam adha, qomariah dan hafidzi (2019:54) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan.
Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2. **Keamanan kerja.**
Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
3. **Kondisi Kerja.**
Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.
4. **Hubungan antara karyawan dan pimpinan.**
Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.
5. **Penggunaan warna.**
Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

Kinerja

Mangkunegara (2015:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2016:185) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disintensiskan bahwa, kinerja adalah perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan yang dapat dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, standar hasil kerja, target /sasaran atau kriteria yang telah ditentukan.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Edison, dkk (2016: 195-196) terdapat dimensi kinerja antara lain yaitu :

1. **Target**
Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. **Kualitas**
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi

kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. **Waktu penyelesaian**
Penyelesaian tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. **Taat asas**
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Menurut Sugiyono dalam kurniawan (2020:314) yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara penyebaran kuesioner kepada responden yakni kepada karyawan Kantor SEKWAN KOTA "P".

Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam kurniawan (2020:314) yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

Populasi

Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bagian Umum Pada yang berada di Kantor Sekwan Kota "P" yang berjumlah 42 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2015:118). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Pada Kantor Sekwan Kota "P" yang berjumlah 41 orang dikarenakan peneliti tidak terhitung pada sampel penelitian ini. Maka

menggunakan sampel jenuh, di ambil seluruh jumlah pegawai.

Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator variabel Lingkungan Kerja Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dikatakan Valid atau memenuhi syarat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Nilai Kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	0,969	0,60	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,956	0,60	Reliabel

Sumber:Olahan Data,2024

Berdasarkan hasil pengujian alatukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan IBM Spss 24 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja Kerja (X) terhadap variabel

terikat Kinerja Pegawai (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

Setelah diolah dengan menggunakan SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12,524	7.867		1.592	.119
Lingkungan Kerja	.410	.165	.370	2.487	.017

Sumber : Olahan Data, 2024

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (Simple Regression) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dari tabel 5.34 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh

model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,524 + 0,410x$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. hal ini

menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

- a. Konstanta sebesar 12,524, artinya jika Lingkungan Kerja (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya positif yaitu sebesar 12,524.
- b. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja (0,410) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai berubah naik sebesar 0,410 satuan atau 73,4% dari perubahan Kinerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis Uji t

Berdasarkan pada tabel analisis regresi sederhana (tabel 7) di atas diperoleh nilai t

hitung sebesar 2,487. Sedangkan nilai t tabel menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) $k = 2$ dan $n = 41 - 2 = 39$ maka diperoleh t Tabel yaitu 2,02269, Karena t hitung > t tabel maka H_0 ditolak. Artinya Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan arti kata Hipotesis (H_a) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekwan Kota "P"

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (variabel X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (variabel Y) dapat dihitung dengan mencari nilai koefisien determinasi. Dari hasil output SPSS didapatkan:

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.115	6.068

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan Data, 2024

Dari hasil tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,137 atau 13,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja Pegawai sebesar 13,7%. sementara sisanya sebesar 86,3% (100%-13,7%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari uraian yang seperti penulis kemukan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan antara lain :

1. Berdasarkan jumlah nilai rata-rata dari hasil rekapitulasi Lingkungan Kerjadiketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja adalah setuju

dengan jumlah nilai rata-rata 4,74. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerjapada Kantor Sekwan Kota "P" sudah baik. Berdasarkan jumlah nilai rata-rata dari hasil rekapitulasi Kinerja Pegawai diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai adalah setuju dengan jumlah nilai rata-rata 3,99. Dengan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai Kantor Sekwan Kota "P" sudah baik.

2. Kemudian untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (variabel X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (variabel Y), menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil adalah $Y = 12,524 + 0,513X$. Artinya bahwa nilai dari a adalah 12,524 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Lingkungan

Kerja (variabel X) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (variabel Y) sebesar 12,524. Sedangkan nilai dari b adalah 0,513, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Pegawai (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,410 satuan.

3. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,137 atau 13,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerjamemberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja Pegawai sebesar 13,7%. sementara sisanya sebesar 86,3% (100%-13,7%)

dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Nilai t hitung sebesar 2,487. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2$; n - k) k= 2 dan n = 41 adalah 2,02269, Karena thitung > t tabel maka Ho ditolak. Artinya Ada pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. Dengan arti kata Hipotesis (Ha) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Pegawai Kantor Sekwan Kota "P".

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Edwin B. Flippo 2013, *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi.VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga*, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok:Pt Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, T. R. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Permatasari, Ragil, 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Anugrah Raaharjo Semarang*. Management Analysis journal.
- Prihatin, Ririn. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi.UNY.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama*, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama*, Bandung.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama*, Bandung.
- Soetjipto, Budi W.(2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama*, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Kurniawan, T. R. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru.