



## Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu

Rani Anwar

[ranianwar20@gmail.com](mailto:ranianwar20@gmail.com)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

### Article Info

Kata Kunci :  
Leadership, Job Stress,  
Motivation, Employee  
Performance

### Abstract

*This study aims to determine the influence of leadership, job stress and motivation on employee performance at Departmen of Transportation Ogan Komering Ulu Regency. In conducting the analysis used Multiple Linear Regression Analysis Method. Based on data analysis and discussion partially leadership (X1) has an influence on employee performance (Y), with the results Tcount (7.549) > Ttable (2.06866), job stress(X2) has an influence on employee performance (Y), with the results of Tcount (5,115) > Ttable (2,06866), and motivation(X3) has an influence on employee performance (Y), with the results of Tcount (2,816) > Ttable (2,06866). Meanwhile, Simultaneously leadership, job stress and motivation on employee performance at Departmen of Transportation Ogan Komering Ulu Regency with the results Fcount (305.311) > Ftable (3.03). The value of the coefficient of determination (R Square) is (0.972). This shows that the influence of leadership, job stress and motivation on employee performance at Departmen of Transportation Ogan Komering Ulu Regency, is 97.2% while the remaining 2.8% is influenced by other variables not explained in this study such as work involvement and work performance (Afandi, 2021:77).*

Rani Anwar

[ranianwar20@gmail.com](mailto:ranianwar20@gmail.com)

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 11.2.2022

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) di Indonesia terus mengalami perkembangan. Sumber daya manusia dituntut untuk terus ditingkatkan kualitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia bagian dari upaya untuk mewujudkan manusia seutuhnya dengan memiliki kemampuan profesional. Peningkatan kualitas SDM yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai IPTEK yang mendukung upaya peningkatan kualitas SDM.

Sumber daya manusia menurut Kasmir (2019:6) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian

kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Untuk itu dalam mengelola SDM, perusahaan harus mengatur, mengorganisir, menempatkan, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas karyawannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Manusia memiliki peran dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan aktivitas sesuai dengan keinginan perusahaan melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk mengelola karyawannya dan menjaga agar karyawan tidak stress dalam bekerja. Karena Untuk mencapai itu semua sumber daya manusia yang ada harus diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. Menurut Supomo (2018:80) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu seorang pemimpin berusaha agar pegawai dapat bekerja dengan efektif dan penuh tanggung jawab.

Pada penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu perlunya perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya. Bentuk perhatian bisa dengan memberikan bimbingan kepada karyawan, menjaga hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Dengan adanya bentuk perhatian tersebut, pegawai di dinas perhubungan kabupaten ogan komering ulu merasa dihargai kinerjanya, sehingga tidak menimbulkan stress kerja. Karena akibat tuntutan tugas yang banyak dan kurangnya kemampuan akan mengakibatkan pegawai menjadi stress dalam bekerja. Untuk itu perlu diberikan motivasi oleh pimpinan agar karyawan bersemangat dalam bekerja.

#### Perumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah kepemimpinan, stres kerja dan motivasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu?”

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Sudaryono (2015:123) Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang terkait dengan pengelolaan, rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan SDM.

Sutrisno (2019:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Jadi bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang harus dijaga dan dikelola dengan baik oleh perusahaan.

### **Kepemimpinan**

Menurut Wahjono, dkk (2018:102) kepemimpinan adalah masalah pokok dalam organisasi. Banyak contoh yang menunjukkan bahwa suatu organisasi menjadi unggul

terutama karena faktor kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif ternyata bukan hanya dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan yang baik saja.

Wibowo (2019:151) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras untuk menyelesaikan tugas penting. Pemimpin diharapkan menyelesaikan segala sesuatu pertama kali. Pemimpin diharapkan untuk tetap fokus pada tujuan jangka panjang sambil menghadapi masalah dan tekanan dalam jangka pendek.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Bija, dkk (2021:43) yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Idealis dapat ditunjukkan dengan adanya keteladanan pemimpin
2. Insiprasi motivasi ditunjukkan dengan kemampuan atasan memberikan motivasi
3. Simulasi intelektual ditunjukkan dengan kemampuan atasan dalam memberikan arahan dan mendelegasikan wewenang
4. Pertimbangan individual ditunjukkan dengan adanya pemberian perhatian dan pemberian bimbingan dari atasan kepada bawahan

### **Stres Kerja**

Stres kerja suatu perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Fahmi (2016:214) stres kerja tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres kerja timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Untuk itu, organisasi yang baik akan mengurangi kondisi stress kerja didalam suatu organisasi.

Secara umum karyawan yang mengalami stres kerja karena mengalami suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Berikut Indikator stres kerja menurut Afandi (2018:179) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi

### **Motivasi**

Setiap organisasi untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Menurut Sutrisno (2020:9) menyatakan bahwa motivasi suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berikut indikator motivasi menurut Agustian (2021:102) yaitu sebagai berikut:

1. Perhatian, yaitu seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan.
2. Minat, yaitu perhatian dari seorang pemimpin mempengaruhi minat karyawan terhadap melaksanakan kerja.

3. Keputusan, yaitu jika telah timbul minat seorang karyawan maka keinginan menjadi kuat dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siswanto (2016:122) Kinerja karyawan adalah seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (needs) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Berikut indikator kinerja menurut Wibowo (2016:86), adalah sebagai berikut:

1. Tujuan, merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
2. Standar, yaitu merupakan suatu ukuran tujuan yang diinginkan akan dicapai.
3. Umpan balik, yaitu melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
6. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, yaitu pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **1. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Variabel bebas yang diteliti yaitu kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), dan motivasi (X3). Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

#### **2. Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Siyoto, 2015:67).

#### **3. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yaitu keseluruhan objek penelitian (2014:173). Pada penelitian ini jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu sebanyak 27 orang, jumlah ini diperoleh berdasarkan hasil observasi langsung.

#### **4. Model Analisis**

##### **a. Analisis Data**

Penelitian ini yang akan dianalisis adalah tanggapan responden tentang pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu berdasarkan kuesioner atau angket yang telah disebar dengan menggunakan Skala Likert. Yang diklasifikasikan sebagai berikut.

- a) SS : Sangat setuju
- b) S : Setuju
- c) RR : Ragu-ragu

- d) TS : Tidak setuju
- e) STS : Sangat Tidak Setuju

**5. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Uji Validitas**

Uji validitas menurut Kuncoro (2013:174) adalah suatu skala pengukuran dapat disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

**6. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrument kuisioner yang tidak reliabel maka akan konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak bisa digunakan batasan tertentu seperti 0,6. Realibitilas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Priyanto, 2016:154).\

**7. Batasan Operasional**

Variabel penelitian ini secara umum dibagi menjadi dua, yaitu variable independen dan variabel dependen. Variabel dependen adalah kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), dan motivasi (X3). Sedangka variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi Linear Berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini perhitungan analisis regresi linier berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 16. Adapun rangkuman hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1.283	1.123
1 Kepemimpinan	.541	.072
Stres Kerja	.425	.083
Motivasi	.759	.269

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Menurut Priyatno (2011:249), persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = - 1,283 + 0,541 X1 + 0,425 X2+ 0,759 X3.....(1.1)$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar -1,283 bernilai negative. Hal ini menunjukkan jika variable Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi (X3) bernilai nol, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu menurun sebesar -1,283.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,541 bernilai positif. Artinya jika variabel Kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu meningkat sebesar 0,541 dengan asumsi Variabel Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) di anggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,425 bernilai positive. Artinya jika variabel Stres Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu meningkat sebesar 0,425 dengan asumsi Variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X3) di anggap tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X3) sebesar 0,759 bernilai positive. Artinya jika variabel Motivasi (X3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu meningkat sebesar 0,759 dengan asumsi Variabel Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) dianggap tetap.

#### **Pengujian Hipotesis Individual (Uji T)**

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen kepemimpinan (X1), Stres kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Besarnya tingkatan signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 % atau  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus  $n-k-1$  ( $0,05$  df :  $27-3-1=23= 2,06866$ ) yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**

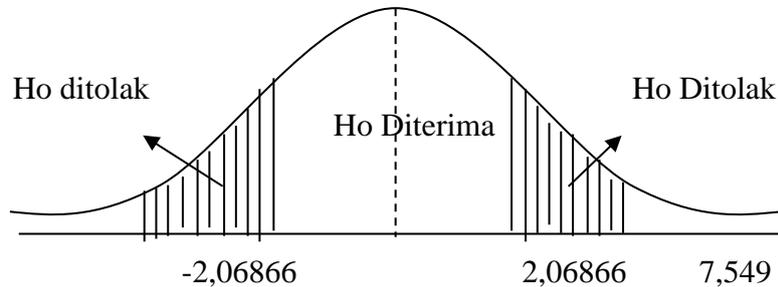
Model	t	Sig.
(Constant)	-1.142	.265
1 Kepemimpinan	7.549	.000
Stres Kerja	5.115	.000
Motivasi	2.816	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

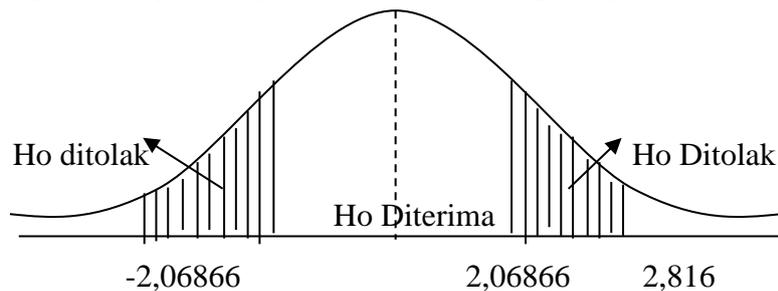
Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 1.2 diperoleh:

1. thitung Kepemimpinan (X1) sebesar 7,549 dengan t tabel sebesar 2,06866 karena thitung > ttabel yaitu  $7,549 > 2,06866$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pelaku Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
 Uji T Interval Keyakinan 95% untuk uji dua sisi variabel X<sub>1</sub>

2. thitung Motivasi (X3) sebesar 2,816 dengan ttabel sebesar 2,06866 karena thitung > ttabel yaitu  $2,816 > 2,06866$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Variabel terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pelaku Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.3**  
 Uji T Interval Keyakinan 95% untuk uji dua sisi variabel X<sub>3</sub>

**Pengujian Hipotesis Serentak (Uji F)**

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu variabel Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1232.657	3	410.886	305.311	.000 <sup>a</sup>
Residual	30.953	23	1.346		
Total	1263.610	26			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, hasil pengolahan data dipeoleh koefisien nilai Fhitung 305,311 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05\%$  dengan df jumlah variabel = 3,  $df = (N-K-1) = 27 - 3$

– 1= 23 didapat F tabel 3,03. Jadi Fhitung > Ftabel dimana 305,311 > 3,03 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

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

Koefisien determinasi atau *R square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *Moddel Summary* dari hasil analisis regresi linier berganda. Semakin besar *R square* akan semakin baik, karena semakin dapat diprediksi sebuah variabel dependent oleh variabel-variabel independennya yaitu variabel independen Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu, dapat dilihat Tabel 1.4.

**Tabel 1.4**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 <sup>a</sup>	.976	.972	1.16008

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dan berdasarkan variabel penelitian menggunakan 3 variabel bebas Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) maka digunakan koefisien determinasi (Adjusted R square), nilai koefisien determinasi (Adjusted R square) pada penelitian ini adalah sebesar 0,972 yang menunjukkan pengertian bahwa Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu di pengaruhi oleh Variabel Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) sebesar 97,2% sedangkan sisanya 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti pelibatan kerja dan prestasi kerja (Afandi, 2021:77).

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis uji T yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan secara Parsial bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai, Stres Kerja (X2) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi (X3) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Variabel Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu dengan Nilai Fhitung > Ftabel dimana 305,311 > 3,03.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maka penulis mempunyai saran kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu agar dapat memahami lebih lanjut tentang kepemimpinan, stres kerja dan motivasi kerja yang di

alami oleh pegawainya dengan cara memberikan sosialisasi pembinaan terhadap kinerja yang baik, dimana hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang cepat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Afandi, F. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan indikator*. Pekanbaru:Zanafa Publishing.
- Agustian. 2021. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Permata Finance Cabang Baturaja*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja.
- Andarias Pong Bija, Billy Tunas, Hamidah. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement*. Jawa Tengah : Lakeisha.
- Edy, Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok:Rajawali Pers.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Yogyakarta : Erlangga.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Siswanto. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:Literasi Media Publishing.
- Supomo. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung:Yrama Widya.
- Sudaryono. 2015. *Pengantar Bisnis Teori dan Contoh Kasus*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis. Teori dan Contoh Kasus*. Yogyakarta:Andi Offset.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo.