



THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE MOTIVATION OF PT PERMATA HIJAU PASAMAN (PHP) 1 SASAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT PERMATA HIJAU PASAMAN (PHP) 1 SASAK

Wildan¹, Mardahleni², Elondri³, Roza Gustika⁴, Citra Suci Mantauv⁵

¹²³⁴⁵program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa Indonesia

E-mail : nononk2702@gmail.com¹, mardahlenitanjung@gmail.com², elondri.3@gmail.com³,

rozagustika83@gmail.com⁴, Citrasucimantauv@gmail.com⁵

ARTICLE INFO

Correspondent

Wildan
nononk2702@gmail.com

Key words:

**Work Motivation,
Leadership Style and Work
Discipline**

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

page: 132 - 140

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) I Sasak in WestPasaman district. The purpose of this study is to: 1) To determine the influence of Leadership Style on Employee Motivation at PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) 1 Sasak. 2) To determine the influence of Work Discipline on Employee Motivation at PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) 1 Sasak. 3) To find out the influence of leadership style and work discipline simultaneously influence the work motivation of employees of PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) 1 Sasak. Based on the results of the study found: 1) There is a positive and insignificant influence of Leadership Style variables on PT. PHP I Sasakk Ranah Pasisie Pasaman Barat District with a significance value of 0.052 (> 0.05). 2) There is a positive and significant effect of the Work Environment variable on the Work Motivation of PT. PHP I Sasakk Ranah Pasisie District, West Pasaman with a significance value of 0.000 (< 0.05). 3) There is a positive and significant influence of the variables of leadership style and work environment together on the work motivation of PT. PHP I Sasakk Ranah Pasisie Pasaman Barat District with an F value of 38,642 and a significance value of 0.000 (< 0.05).

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Wildan nononk2702@gmail.com</p> <p>Kata kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja</p> <p>Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</p> <p>hal: 132 - 140</p>	<p>Penelitian ini dilakukan di PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) I Sasak di kabupaten Pasaman Barat . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) 1 Sasak .2)Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) 1 Sasak. 3)Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Permata Hijau Pasaman (PHP) 1 Sasak. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan : 1) Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja PT. PHP I Kecamatan Sasakk Ranah Pasisie Pasaman Barat dengan nilai signifikansi 0,052 (> 0,05). 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PT. PHP I Kecamatan Sasakk Ranah Pasisie Pasaman Barat dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel variabel gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja PT. PHP I Kecamatan Sasakk Ranah Pasisie Pasaman Barat.dengan nilai F sebesar 38.642 dan nilai signifikansi 0,000<0,05).</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Semakin keras kompetisi bisnis dewasa ini memaksa perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan atau mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM, berdasarkan hal tersebut sangat penting untuk disadari bagaimana teknik-teknik untuk dapat meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan motivasi kepada para karyawan, karena mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan juga harus melihat dan memperhatikan tingkat seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan memberikan motivasi yang ada.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Demi tercapai tujuan perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan, karena setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda. Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu diantaranya adalah Gaya kepemimpinan. Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Dengan keberadaan PT Permata Hijau Pasaman (PHP) 1 Sasak yang hampir 30 tahun sudah di wilayah pasaman Baratsampai saat ini masih eksis. Seiring dengan aktivitas dan kegittannya membuat perubahan pada kehidupan sosial, ekonomi dan budaya masyarakat yang semakin berkembang. Hal inilah yang menjadi pusat perhatian juga bagi perusahaan karena zaman sekarang yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dan profesional dalam bekerja. Dan ini tentunya akan tercapai apabila karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah Disiplin Kerja. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. PT Permata Hijau Pasaman (PHP) 1 Sasak ini sangat mengutamakan disiplin dalam bekerja. Karyawan benar-benar diikat dengan aturan yang jelas dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dari tata tertib yang dibuat oleh perusahaan. Dalam kehadiran karyawan sudah diperjelas dengan menggunakan absen digital. Dengan fenomena inilah peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Permata Hijau Pasaman (PHP) 1 Sasak**”.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan memastikan apakah masing-masing item pernyataan layak masuk dalam variabel yang ditentukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Sebuah item pertanyaan dapat dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,30. Sebaliknya suatu item pernyataan dikatakan tidak valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* kurang dari 0,30 (Maholtra, 2013). Item pernyataan yang tidak valid akan dibuang atau tidak digunakan dalam suatu variabel untuk pengolahan data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. *Reliabilitas* menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Pengukuran *reliabilitas* dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (2016), suatu instrumen dikatakan *reliabel* apabila *cronbach's alpha* > 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16,0. Suatu alat ukur dikatakan *reliabel* apabila mempunyai hasil yang konsisten bila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Uji Normalitas

Uji Untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Menurut Singgih (2012), uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah tidak normal.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah normal.

Regresi Linier Berganda
 Analisis regresi berganda (multi analition analysist) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat . Dalam penelitian ini analisa regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu, Motivasi Kerja (Y) Dengan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

- Y = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Disiplin Kerja
- $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
- e = Variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

Uji t

uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan).

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 16. Menurut Singgih (2012), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah:

- a. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> \alpha$ (0,05) maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Koefisien Determinasi R²

Nazir (2011) mengatakan bahwa dalam analisa regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (r^2). Rentang koefisien r^2 dengan adalah dari 0 s/d 1 semakin koefisien r^2 mendekati angka 1 maka pengaruh variabel independen semakin besar terhadap variabel dependen. Dalam menghitung koefisien r^2 dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua

elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan populasi. Jumlah

populasi di PT. PHP 1 Sasak adalah 37 orang. Sampel merupakan bagian yang akan mewakili dari keseluruhan populasi (Arikunto, 2010 : 174). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PHP 1 Sasak adalah berjumlah 37 orang.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas sebagaimana terlihat pada table 1 menunjukkan

bahwa 8 item pernyataan yang digunakan mengukur variabel motivasi kerja adalah semua item valid. Sedangkan 10 item pernyataan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan adalah semua valid.

Kemudian 10 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin kerja semuanya valid.

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas dari seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan

reliable karena sesuai pendapat Sekaran (2009) bilamana nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,70 dapat

dinyatakan *reliable*. Semua hasil uji reliabilitas terhadap variabel-variabel penelitian nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,70.

Tabel 1: Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Tidak Valid	Valid	Cronbach's alpha	Ket
Motivasi Kerja	8	-	8	0.828	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	10	-	10	0.897	Reliabel
Disiplin Kerja	10	-	10	0.870	Reliabel

Data diolah dari data Primer

Uji Normalitas

Pengujian normalitas diperlukan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi

normal. Adapun pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Kolmogrov-Smirnov dengan bantuan SPSS versi 16. Penentuan

normal tidaknya data dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Bila nilainya $> 0,05$ maka data dinyatakan normal dan sebaliknya bila $< 0,05$ dinyatakan tidak normal. Dari hasil pengukuran terlihat bahwa semua variabel yang diuji menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga data dinyatakan normal. Adapun hasil pengujian normalitas sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil uji Normalitas

Variabel	Asymp Sig. (2 taled)	Cut Off	Keterangan
Motivasi Kerja	0,908	$> 0,05$	Normal
Gaya Kepemimpinan	0,951	$> 0,05$	Normal
Disiplin Kerja	0,904	$> 0,05$	Normal

Data diolah dari data Primer

Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengolahan menggunakan program SPSS 16. Berikut adalah hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 3 : Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda, Uji F dan R²

Variabel	B	T	Sig	Keterangan
Konstanta	4.832	1.735	0.092	-
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.200	2.017	0.052	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.479	4.491	0.000	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0.833			
Koefisien Determinasi (R ²)	: 0.694 atau 69.4 %			
Nilai F	: 38.642			
Signifikan F	: 0.000			

Data diolah dari data Primer

Berdasarkan Hasil penelitian ini, persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah :

$$Y = 4.832 + 0.200 X_1 - 0.479 X_2 + e$$

Di mana

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

b₁ = Koefisien Regresi gaya kepemimpinan

b₂ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

Pengujian Hipotesis

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada.

Dari tabel 3 di atas terlihat bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.017 dan nilai signifikansi sebesar 0,052 ($> 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja atau hipotesis 1 ditolak.

Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 4.491 dan nilai signifikansi 0.000 ($< 0,05$). Dari data ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya hipotesis 2 diterima.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak sekaligus untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu melihat pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, ditentukan dengan Uji F.

Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Artinya hipotesis 3 diterima.

Selain untuk melihat kelayakan model, Uji F juga digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan (simultan). Dari hasil uji F di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Dari tabel 3 terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0.694 atau 69,40%. Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 69,40%. Sisanya sebesar 30,60% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam pengujian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin dalam penelitian ini relatif besar terhadap peningkatan motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat.

Bila dilihat dari hasil Uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan didapatkan nilai 2.017 dengan nilai signifikan $0.052 > 0.05$, maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi. Gaya kepemimpinan di PT PHP 1 sudah cukup baik. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan pada PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat ditingkatkan lagi maka akan semakin meningkat motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat.

Dari hasil uji t didapatkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif t signifikan terhadap Motivasi Kerja PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat

dengan nilai 4.491 signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan demikian PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat perlu meningkatkan lagi Disiplin Kerja yang baik dan kondusif agar Motivasi Kerja karyawan meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat.

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat. Dengan nilai uji F sebesar 38.642 dan signifikansi sebesar 0,000, Artinya, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersamaan mempengaruhi Motivasi Kerja, apabila Gaya Kepemimpinan dan disiplin Kerja meningkat maka Motivasi Kerja meningkat pula, dan Apabila Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja menurun maka Motivasi Kerja menurun pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat dengan nilai signifikansi 0,052 ($> 0,05$)
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel variabel gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat. dengan nilai F sebesar 38.642 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$). Oleh karena itu,
4. Pengujian terhadap model penelitian melalui uji F ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak.
5. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,694 atau 69.40%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 69.40%. Selebihnya yaitu 30.60% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran-Saran

1. Agar dilakukan penelitian lanjutan dengan model serupa dengan penelitian ini yang populasinya selain Karyawan Kantor PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat agar dapat diperoleh informasi yang lebih luas tentang hubungan variabel pada penelitian ini.
2. Agar dilakukan penelitian lanjutan dengan variabel yang berbeda dari peneliti teliti, agar dapat diperoleh informasi yang lebih luas tentang hubungan variabel pada penelitian ini.
3. Gaya Kepemimpinan di PT. PHP I Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Pasaman Barat sudah cukup baik, namun peneliti berpendapat masih perlunya meningkatkan lagi Gaya Kepemimpinan yang adil dan bijaksana dalam memberikan motivasi kepada karyawannya agar kinerja karyawan meningkat dan meningkat juga kualitas dan mutu perusahaan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Agi Syarif Hidayat. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11, No. 1: 51-66
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Dwi Pratiwi, dwi. 2019, *Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika*
- Maruli Tua Sitorus, (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustak
- Taruh, Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- M. Sardiman. 2016. *Interaksi dan Motifasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.
- Kartono, Kartini. 2018. "Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Miftah Thoha.(2017). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sekaran,Uma dan Roger Bougie.2016. *Research Method For Business: A Skill-Building Approach 17th Edition*. Chichester: Wiley
- Singgih Santoso. 2012. *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moh. Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia