Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 2, Juni 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 118 – 128
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i2.2082

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pondok Indah Padang Golf

Satria Al-Fadli*, Cecep Haryoto
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Jl. KH Ahmad Dahlan, Cirendeu Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan 15419
Korespondensi penulis: alfadlisatria@gmail.com

Abstract. *This research aims to test and analyze the influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at PT Pondok Indah Padang Golf. The independent variables used are leadership style and organizational culture, while the dependent variable is performance. Method The data collection method in this research was carried out by distributing questionnaires to 65 employee respondents at PT Pondok Indah Padang Golf. The research method used is a quantitative method that is associative in nature using primary data. These results show that leadership style has a significant influence on employee performance with a calculated t value greater than t table 3.207 > 1.998 and a significant value of 0.02 < 0.05, organizational culture has a significant influence on employee performance with a calculated t value of more The size of the t table is 4.695 > 1.998 and the significant value is 0.00 < 0.05. Together, leadership style and organizational culture have a significant effect on employee performance with a calculated F value greater than F table 55.873 > 3.15 and a significant value 0.00 < 0.05*
Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pondok Indah Padang Golf. Variabel independent yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja. Metode Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 65 responden pegawai pada PT Pondok Indah Padang Golf. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel 3,207 > 1,998 dan nilai signifikan 0,02 < 0,05, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel 4,695 > 1,998 dan nilai signifikan 0,00 < 0,05 Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel 55,873 > 3,15 dan nilai signifikan 0,00 < 0,05
Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Received: January 12, 2026; Revised: January 18, 2026; Accepted: January 24, 2026; Published June 30, 2026.
* Corresponding author, e-mail addres

LATAR BELAKANG

Perkembangan bisnis saat ini semakin berkembang pesat, perusahaan ditantang untuk mampu bersaing lebih baik. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi dan menciptakan keunggulan serta mampu bertahan secara optimal dalam persaingan yang semakin ketat. Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan di dalam suatu perusahaan karena menjadi faktor penggerak untuk mengembangkan perusahaan.

PT. Pondok Indah Padang Golf didirikan pada 17 Agustus 1976, sesuai Akta No. 33 Tanggal 18 bulan Februari tahun 1998. PT. Pondok Indah Padang Golf merupakan perseroan yang bergerak dibidang jasa yang memiliki maksud dan tujuan perseroan ialah berusaha dalam bidang olahraga dan sarana penunjangnya. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut perseroan dapat melaksanakan kegiatan utama yaitu menjalankan usaha dalam bidang pembuatan dan pengelolaan lapangan golf dan sarana olahraga lainnya.

Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan perusahaan tersebut. Koesmono (2007, hal 30) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang Ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins (2007, hal. 448) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Bermacam-macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis holistik terhadap interaksi tiga variabel (kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) dalam konteks penurunan kinerja di PT. Pondok Indah Padang Golf, yang belum dikaji secara mendalam dalam studi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh

ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem manajemen SDM.

.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk (2016) Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur dalam beberapa waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Secara konseptual kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Kerja Individu
2. Proses kerja
3. Sikap perilaku kerja

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan menurut (Thoha, 2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan para karyawan untuk terlibat langsung dalam membuat suatu keputusan atau menyampaikan ide serta gagasan yang mereka miliki dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Dimensi dan indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2017) yaitu:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi.
3. Kemampuan Komunikasi.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
5. Tanggung Jawab.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Budaya Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (1995, hal: 246) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima dan nilai-nilai tersebut dikomunikasikan melalui cerita dan cara-cara simbolis lainnya.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi (Carrol, 2009), yaitu:

1) Pengaruh umum dari luar yang luas.
2) Pengaruh dari nilai-nilai masyarakat
3) Keberhasilan mengatasi berbagai masalah

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Creswell, 2017) penelitian kuantitatif merupakan uji teori objektif dengan melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel. Variabel ini bisa diukur sehingga data angka dapat dianalisa menggunakan prosedur statistik sehingga penelitian bersifat lebih konkret.

Menurut (Creswell, 2017) survei mampu memberikan deskripsi kuantitatif dari tren, sikap, dan pendapat dari sebuah populasi atau menguji hubungan antar variabel dalam sebuah populasi dengan mempelajari sampel dari populasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode survei dikarenakan peneliti ingin mendapatkan data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pondok Indah Padang Golf. Data yang dikumpulkan kemudian diolah untuk dideskripsikan dan diuji hubungan antar variabel-variabelnya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pondok Indah Padang Golf, penelitian ini didapatkan atas dasar penyebaran kuesioner kepada 65 responden yaitu karyawan pada PT. Pondok Indah Padang Golf.

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabelitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisein efisiensi determinasi R2, uji t, uji f

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan uji t, diperoleh temuan terkait pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Pondok Indah Padang Golf, berdasarkan hasil uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,207 > 1,998) dan tingkat signifikan sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05 (0,02 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pondok Indah Padang Golf.

Selain itu, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Pondok Indah Padang Golf, berdasarkan hasil uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (4,695 > 1,998) dan tingkat signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pondok Indah Padang Golf.

Uji Validitas

Pada uji validitas variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai signifikansi Pearson < 0,05.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen dalam penelitian dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data serta untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, instrumen yang reliabel adalah yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas suatu instrumen penelitian dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,600.

Tabel 1. Uji Reabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.663	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi	0.661	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.767	0.600	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS V.24

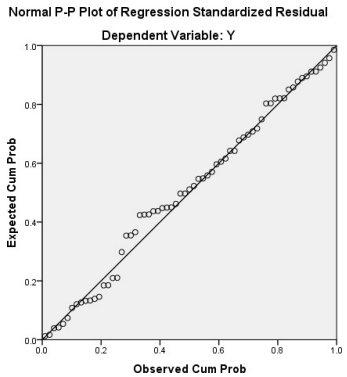
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0.600 yang dimana untuk gaya kepemimpinan sebesar 0.663, budaya organisasi sebesar 0.661, dan kinerja karyawan sebesar 0.767 dengan demikian semua variabel termasuk kedalam kategori reliabel. Oleh karena data dinyatakan valid dan reliabel maka dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya yaitu asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.

Gambar 1. Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber: Hasil olah data SPSS V.24

Disajikan Normal P-Plot dan Grafik Histogram yang dapat dilihat bahwa titik-titik sebaran data telah mengikuti garis diagonal. Kondisi ini menggambarkan bahwa data penelitian dalam model regresi dengan variabel-variabel terkait telah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIP) dan nilai Tolerance. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF <10, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.473	3.781		.919	.362		
Gaya Kepemimpinan	.400	.125	.350	3.207	.002	.483	2.070
Budaya Organisasi	.532	.113	.513	4.695	.000	.483	2.070

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar (2,070 < 10) dan nilai Tolerance (0,483 > 0,10) di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

Metode Analisis Data

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2).

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.473	3.781		.919	.362
Gaya Kepemimpinan	.400	.125	.350	3.207	.002
Budaya Organisasi	.532	.113	.513	4.695	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 3{,}473 + 0{,}400\ X_1 + 0{,}532\ X_2}$$

1. a = konstanta sebesar 3,473 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 3,473
2. B_1 = koefisien regresi sebesar 0.400 merupakan nilai yang berasal dari Gaya Keepemimpinan (X1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,400 poin.
3. B_2 = koefisien regresi sebesar 0,532 merupakan nilai yang berasal dari variabel Budaya Organisasi (X2) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Budaya Organisasi (X2), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,532 poin.

Uji Hipotesis

a) Uji Parsial t

Pengujian penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing independen (X) dengan variabel dependen (Y), yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jika probabilitas signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Cara mengetahui presentase distribusi t tabel dari penelitian ini adalah (df=n-k-1) dimana (n) adalah jumlah responden yaitu 50. Jadi df=50-3-1= 46. Dimana titik presentase dilihat dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 didapat nilai 2,012.

Tabel 4. Uji Parsial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.473	3.781		.919	.362
Gaya Kepemimpinan	.400	.125	.350	3.207	.002
Budaya Organisasi	.532	.113	.513	4.695	.000

Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari hasil output SPSS diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (3,207 > 1,998) dan nilai signifikansi sebesar 0,02 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pondok Indah Padang Golf.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (4,695> 1,998) dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pondok Indah Padang Golf.**Uji Parsial (Uji - F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas. Uji simultan dilakukan dengan Uji F dengan maksud untuk mengetahui apakah pengaruh variabel x_1 dan x_2 (independen) secara simultan terhadap variabel Y (dependen) signifikan.

Tabel 5 Hasil Uji-f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524.855	2	262.428	55.873	.000[b]
	Residual	291.206	62	4.697		
	Total	816.062	64			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau sebesar 55,873 > 3,15. Selain itu, diketahui nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pondok Indah Padang Golf.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan uji t, diperoleh temuan terkait pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Pondok Indah Padang Golf, berdasarkan hasil uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,207 > 1,998) dan tingkat signifikan sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05 (0,02 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pondok Indah Padang Golf.

Selain itu, hasil uji t terhadap variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Pondok Indah Padang Golf, berdasarkan hasil uji t terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (4,695 > 1,998) dan tingkat signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pondok Indah Padang Golf.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menganalisis gaya kepemimpinan, budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan pada PT. Pondok Indah Padang golf. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel yang diteliti memberikan pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda halnya dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang justru terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketika kedua variabel - gaya kepemimpinan, budaya organisasi, digabungkan, secara bersama-sama ketiganya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu lebih memperhatikan penguatan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang mendukung, karena keduanya terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

DAFTAR REFERENSI

Bryan Johannes Tampi (Jurnal Acta Diurna Volume III. No. 4. Tahun 2014) Jurnal Ilmiah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (REGIONAL SALES MANADO).

David Johariansyah, Kristin Apryani, Winny Permatasari. 2022. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi (MEKA), Vol 3, No 2.*

Fadzil Hanafi Asnora. 2020. Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada CV. Akademik Mandiri Medan. *Jurnal Ecobisma* Vol. 7

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 31–45.*

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Mausia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2015. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Penerbit Grasindo.

Alex S. N. 2013. *Personalia Manajemen*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan. Jakarta: Ghalia Indonesia

Darsono & Tjahjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.