



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2024 Page 900-912

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palopo

Firly Juanita Surahman^{1✉}, Baso Amang², Muhammad Fadhil Hamzah³

Universitas Muslim Indonesia

Email: firly.surahman@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai saat ini di Dinas kependudukan dan catatan sipil Kota Palopo. Untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) dan kinerja Pegawai (Y). Untuk sampel dalam penelitian ini 57 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja pegawai Dinas kependudukan dan catatan sipil Kota Palopo (2) Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja pegawai Dinas kependudukan dan catatan sipil Kota Palopo. (3) Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja pegawai Dinas kependudukan dan catatan sipil Kota Palopo

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Pengembangan karir, Gaya Kepemimpinan, Kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to determine the current employee performance at the Population and Civil Registration Service of Palopo City. The variables used in this study are Work Environment (X1), Career Development (X2), Leadership Style (X3) and Employee Performance (Y). The sample in this study was 57 respondents. The type of research used in this study is quantitative research using primary data. The sampling technique in this study used saturated samples. While the analysis methods used in this study are data validity test, data reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, simultaneous influence test (F test), partial influence test (t) and simultaneous determination test R². The research results show that (1)The work environment has a significant positive influence on the performance of employees of the Population and Civil Registry Service of Palopo City. (2) Career development has a significant positive influence on the performance of employees of the Population and Civil Registry Service of Palopo City. (3) Leadership style has a significant positive influence on the performance of employees of the Population and Civil Registry Service of Palopo City.

Keywords: Work Environment, Career Development, Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu organisasi tidak baik, maka organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia di instansi pemerintahan merupakan setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah ditentukan kemudian diangkat oleh pemerintah yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan Negara yang berdasarkan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Sumber daya di Instansi pemerintah berkedudukan sebagai unsur tugas aparatur negara yang ditugaskan sebagai pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, amanah, adil, dan merakyat dalam menjalankan tugas negara, pemerintah dan pembangunan negara.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Mangkunegara (2011:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara Maksimum

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih serta dipergunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugasnya tersebut ini berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk menghasilkan suatu manfaat bagi pemerintah. Kinerja pegawai yang ada pada suatu pemerintahan atau instansi harus dikelola dengan baik dan optimal serta mendapatkan kepuasan yang lebih untuk memenuhi haknya

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah ruang lingkup atau tempat kerja dimana seseorang melakukan kegiatan aktivitas kerja, lingkungan kerja seseorang dapat mempengaruhi semangat kerja bagi para pegawai karena lingkungan kerja yang baik bisa memberikan hasil kerja yang baik serta membuat para pegawai nyaman, aman dalam melakukan pekerjaannya begitupun sebaliknya jika dilingungan tersebut kurang baik bisa membuat kinerja pegawai menjadi menurun. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016). Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2011:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara Maksimum. Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier berasal dari dua kata yaitu pengembangan dan karir. Sedangkan Menurut Hasibuan (2017:69), pengembangan

karir adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan kualifikasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi karyawan. Pengembangan karir mencakup berbagai upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, baik melalui pelatihan, pendidikan, atau pengalaman kerja yang relevan.

3. Pengertian gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2018:53), gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencakup berbagai aspek, termasuk komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, serta cara seorang pemimpin memberikan arahan dan dukungan kepada timnya. Gaya kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi suasana kerja, kinerja tim, dan hasil yang dicapai oleh organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:249) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan instrumen (alat pengukur data) yang menghasilkan data numerikal (angka).

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan data kuantitatif sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder

C. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian, yaitu 57 jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai non Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kota Palopo.

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Instrumen Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-tabel</i>	Ket.
X1	X1.1	0,826	0,260	Valid
	X1.2	0,822	0,260	Valid
	X1.3	0,804	0,260	Valid
	X1.4	0,857	0,260	Valid
	X1.5	0,781	0,260	Valid
X2	X2.1	0,765	0,260	Valid
	X2.2	0,702	0,260	Valid
	X2.3	0,785	0,260	Valid
	X2.4	0,809	0,260	Valid
	X2.5	0,699	0,260	Valid
X3	X3.1	0,733	0,260	Valid
	X3.2	0,847	0,260	Valid
	X3.3	0,794	0,260	Valid
	X3.4	0,699	0,260	Valid
	X3.5	0,591	0,260	Valid
Y	Y.1	0,796	0,260	Valid
	Y.2	0,893	0,260	Valid
	Y.3	0,728	0,260	Valid
	Y.4	0,814	0,260	Valid
	Y.5	0,806	0,260	Valid

Dari tabel uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ($n-k$) yang mana $57-2=55$ pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,260 berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa rata-rata semua variabel adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>0,60	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,871	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,799	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,782	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,867	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar $>0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

B. Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73597475
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.068
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil pengujian tabel 11 di atas, di dapatkan hasil signifikansi sebesar 0,200. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% maka $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

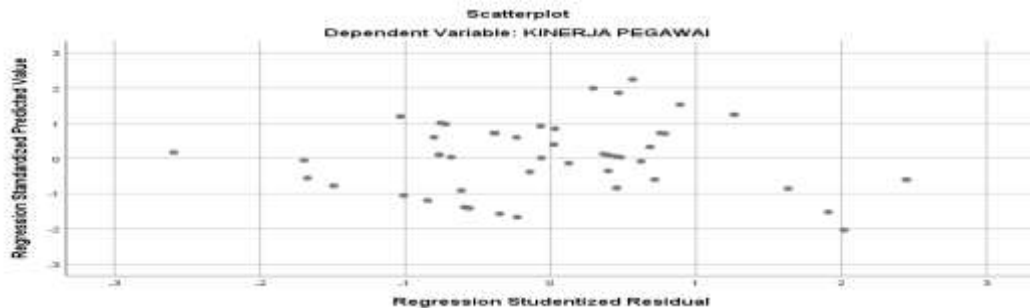
Model	Correlations	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
LINGKUNGAN KERJA	.899	1.112
PENGEMBANGAN KARIR	.699	1.431
GAYA KEPEMIMPINAN	.766	1.306

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

berdasarkan nilai tolerance dan vif pada ketiga variabel independen (lingkungan kerja, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan), tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi ini. Dan Semua nilai VIF berada jauh di bawah ambang batas 10, dan Tolerance lebih tinggi dari 0,10

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi.



Berdasarkan Berdasarkan Gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

C. Hasil Uji hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.980	1.982		.495	.623
	LINGKUNGAN KERJA	.208	.068	.273	3.050	.004
	PENGEMBANGAN KARIR	.303	.092	.333	3.285	.002
	GAYA KEPEMIMPINAN	.450	.097	.452	4.666	.000

$$Y:0,980+0,208X1+0,303X2+0,450X3$$

2. Uji (R²) (Koefisien Determinasi)

		Model Summary ^b				
		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
Model	R	R Square		R Square Change	F Change	
1	.787 ^a	.619	.597	.619	28.662	

Tabel di atas menunjukkan nilai R Square dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,619 Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja,

pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo. 61,9%, sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.799	3	91.266	28.662	.000 ^b
	Residual	168.762	53	3.184		
	Total	442.561	56			

Tabel 15 di atas menunjukkan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 57 - 3 - 1 = 53$ maka f tabel didapat = 28,662 Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $28,662 > 2,78$ nilai f tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

4. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.980	1.982		.495	.623
	LINGKUNGAN KERJA	.208	.068	.273	3.050	.004
	PENGEMBANGAN KARIR	.303	.092	.333	3.285	.002
	GAYA KEPEMIMPINAN	.450	.097	.452	4.666	.000

$$\text{tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 57-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 53) = 2,005$$

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar $3,050 > 2,005$ Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hipotesis pertama diterima)

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tingkat signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar $3,285 > 2,005$ Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hipotesis pertama diterima)

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar $4,666 > 2,005$ Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hipotesis pertama diterima)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palopo. Hasil penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-tabel 2,005, dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,050 > 2,005$ dan nilai tingkat signifikan 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik implementasi lingkungan kerja yang ada di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palopo, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palopo. Hasil penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-tabel 2,005, dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,285 > 2,005$ dan nilai tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian pengembangan karir berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai

Ada beberapa alasan yang menjelaskan mengapa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo. Alasan-alasan tersebut mencerminkan pentingnya pengembangan karir dalam mendukung produktivitas dan efektivitas pegawai:

1) Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan

program pengembangan karir, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, atau workshop, membantu pegawai meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis mereka. Dengan kompetensi yang lebih baik, pegawai mampu menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien.

2) Motivasi Kerja yang Lebih Tinggi

Pengembangan karir memberikan peluang bagi pegawai untuk mencapai posisi yang lebih baik di masa depan. Hal ini meningkatkan motivasi kerja karena pegawai merasa usahanya dihargai dan ada kesempatan untuk maju dalam karir.

3. Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palopo. Hasil penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t -tabel 2,005, dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,666 > 2,005$ dan nilai tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo karena kepemimpinan yang baik menciptakan kondisi kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Berikut adalah beberapa alasan utama:

1) Motivasi dan Dukungan

Pemimpin dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo selalu memberikan dorongan moral, penghargaan, dan dukungan kepada pegawai membantu mereka merasa dihargai. Hal ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai target organisasi.

2) Peningkatan Komunikasi

Pemimpin dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo selalu mengadakan *breifing* dipagi hari untuk menerapkan komunikasi terbuka menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa nyaman menyampaikan ide, saran, atau masalah, sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif.

3) Meningkatkan Semangat Kerja

Gaya kepemimpinan dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo selalu memberikan inspiratif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik.

SIMPULAN

Lingkungan kerja, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palopo. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas pegawai. Pengembangan karir yang terstruktur dan relevan meningkatkan kompetensi, motivasi, dan rasa percaya diri pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan partisipatif atau transformasional, mendorong keterlibatan, komitmen, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Ketiga faktor ini secara sinergis menciptakan iklim kerja yang positif dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Kota Palopo. Dengan memperkuat ketiga aspek ini, instansi dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan layanan administrasi kependudukan yang berkualitas kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Edisi revi)*. Refika Aditama-Bandung.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.