Ike Septiani, Sumardi HR, Suryanti

e-ISSN 2686-102X

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN INDRAMAYU

The Effect of Motivation and Work Environment on the Performance of
Indramayu District Education Office Staff

Ike Septiani ⁽¹⁾, Sumardi HR ⁽²⁾, Suryanti ⁽³⁾

Ikeseptiani13@gmail.com; Sumardi.hr@unwir.ac.id; suriantife@unwir.ac.id

Manajemen FE, Universitas Wiralodra

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan metode asosiatif. Populasi Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu sebanyak 105 dan sampel yang diperoleh dari hasil perhitungan slovin sebanyak 83 pegawai. Data yang dikumpulkan menggunakan instrument penilaian kinerja yang dijawab oleh Pimpinan/Kepala Dinas dan instrument responden pegawai yang berkaitan dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian Kinerja pegawai Dinas Pendidikan oleh

pimpinan tergolong kategori sangat baik, Motivasi yang diterima pegawai dikategorikan baik, Lingkungan Kerja disekitar pegawai sangat baik. Tetapi pengaruh yang didapat dari Motivasi terhadap Kinerja tergolong kategori rendah, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tergolong rendah, dan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja tergolong rendah. Dari keseluruhan yang dilihat bahwa masih kurangnya peningkatan antara Kinerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Kata kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu elemen yang sangat penting yang dimiliki perusahaan, dan mempunyai peran utama dalam kegiatan yang dilakukan perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Keberhasilan dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan sangat dibutuhkan dukungan dari sumber daya manusia. Faktor sumber daya

manusia menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu merupakan dinas yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan di bidang pendidikan yang mengacu pada peningkatan sumber daya manusia. Oleh karena itu, para pegawai diwajibkan mempunyai kinerja yang dapat membantu tujuan dari Dinas Pendidikan yang dapat dilihat dari indikator dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Kualitas kerja di Dinas Pendidikan ini dapat dibilang kurang karena pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam belajar maupun bekerja, kuantitas kerja di Dinas Pendidikan masih kurang karena dalam

Ike Septiani, Sumardi HR, Suryanti

menjalankan pekerjaannya tidak dapat bertanggungjawab sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja hanya beberapa orang yang mengikuti aturan jam kerja pegawai, pegawai Dinas Pendidikan dapat dibilang mampu menekankan anggaran agar tidak terjadinya pemborosan sehingga kinerja pegawai dianggap cukup baik, di Dinas Pendidikan adanya pengawasan akan pekerjaan yang dilakukan pegawai, selanjutnya hubungan antar pegawai, hubungan ini dikaitkan dengan hubungan antar perseorangan yang dapat diukur dari kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, di Dinas Pendidikan kita dapat melihat langsung bahwa adanya hubungan antar pegawai dan pegawai saling membantu satu sama lain.

Banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Kasmir (2016:188)** ada 13 faktor diantaranya; kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasikerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen serta disiplin kerja

Peneliti sebelumnya telah membuktikan bahwa ; Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja sesuai dengan jurnal yang disusun oleh Olivia Theodora dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang (Jurnal Agora, Vol 3, No 2, 2015), Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Sesuai

dengan jurnal yang disusun oleh Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya. Dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) (Jurnal Administrasi bisnis (JAB), Vol 8, No 2, 2014), Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Sesuai dengan jurnal yang disusun oleh Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla) (Jurnal Agora, Vol 5, No 3, 2017).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Menurut Kasmir (2016 : 182), menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kalimat diatas memiliki arti, kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu.

Menurut Prawirosentoni (1999) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016 : 481), menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

Ike Septiani, Sumardi HR, Suryanti

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Kalimat diatas memiliki arti, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016 : 482), menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Kalimat diatas memiliki arti, kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesis bahwa, kinerja adalah perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tanggungjawab dalam rangka upaya mencapai tujuan yang dapat dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau

saasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Menurut Kasmir (2016 : 208-209), indikator kinerja adalah sebagai berikut : 1. Kualitas (mutu) 2 Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan

2. Motivasi

Menurut Wexley & Yukl (1997) (dalam As'ad,2001) dalam Edy Sutrisno (2017 : 110-111), menyatakan bahwa: “Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Kalimat diatas memiliki arti, motivasi adalah suatu pemberian motif yang menimbulkan semangat kerja seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Menurut Robbins (2008) dalam Muhammad Burso (2018 : 50), menyatakan bahwa : “Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu”. Kalimat diatas memiliki arti, motivasi merupakan suatu kemauan usaha untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dari beberapa individu.

Menurut Hasibuan (1999) dalam Edy Sutrisno (2017 : 111), menyatakan bahwa: “Motivasi adalah pemberian daya

Ike Septiani, Sumardi HR, Suryanti

penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Kalimat diatas memiliki arti, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencapai kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dalam upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesis bahwa, motivasi adalah suatu pemberian motif yang dapat menggerakkan semangat dan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja dengan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, maka seorang pegawai harus mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan. Menurut sintesis para ahli diatas maka dapat dikemukakan indikator motivasi adalah mampu : 1. Bekerja sama 2. Bekerja efektif 3. Terintegrasi 4. Semangat kerja

3. Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2018:192), menyatakan bahwa : "Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja". Kalimat diatas memiliki arti, lingkungan kerja adalah suasana disekitar tempat kerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2017:118), menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan". Kalimat diatas memiliki arti, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Menurut Sedarmayati (2011:2), menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Kalimat diatas memiliki arti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada dilingkungan sekitar pegawai dalam bekerja baik dalam metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesis bahwa, lingkungan kerja adalah suasana kerja yang ada disekitar tempat bekerja baik itu berupa sarana dan prasarana, alat perkakas, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja agar dapat mempengaruhi pegawai juga mampu bekerja sesuai metode kerja dan pengaturan kerjanya. Menurut sintesis para ahli diatas maka dapat dikemukakan

Ike Septiani, Sumardi HR, Suryanti

indikator lingkungan kerja yaitu: 1. Sarana dan Prasaran 2. Alat perkakas 3. Hubungan kerja 4. Suasana kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *Deskriptif Asosiatif* dengan teknik analisis data menggunakan Analisis Korelasi Ganda. Data yang dipergunakan adalah data primer berupa seperangkat format instrument penelitian yang terdiri dari angket penilaian kinerja dan tanggapan pegawai yang dipergunakan untuk mengumpulkan data; variabel kinerja, motivasi dan lingkungan kerja yang diisi oleh pegawai dan kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu berjumlah 105 pegawai, dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling peneliti menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 83 pegawai.

Adapun variabel dan indikator pada penelitian ini tergambar pada **Tabel 2**.

Table 2. Variabel indikator penelitian

variabel	Indicator	Skala	referensi
kinerja (Y)	Kualitas (mutu) Kuantitas (jumlah) Waktu (jangka waktu) Penekanan biaya Pengawasan Hubungan antar karyawan	Likert	Kasmir (2016)
Motivasi (X ₁)	Bekerja sama Bekerja efektif Terintegrasi Semangat kerja	Likert	Sintesis para Ahli Wexley & Yukl (1997) (2017:110), Robbins (2008) (2018:50), Hasibuan (1999) (2017:111)
Lingkungan kerja (X ₂)	Sarana dan Prasaran Alat perkakas Hubungan kerja Suasana kerja	Likert	Sintesis para Ahli Kasmir (2018:192), Edy Sutrisno (2017:118), Sedarmayati (2011:2)

Valid tidaknya butir instrumen diuji terlebih dahulu signifikansi koefisien korelasinya dengan cara membandingkan dengan nilai r_{tabel} . Kriteria keputusan ditetapkan bahwa butir instrumen dikatakan valid jika r observasi lebih besar dari pada r_{tabel} 0.576 dan 0.707 seperti yang tergambar pada **Tabel 3**.

Tabel 3 Validitas variabel

Variabel	$R_{critical}$	R_{count}		Nilai		Exp.
		R_{below}	R_{upper}	Min	Max	
Kinerja	0.576	0.684	0.835	36	46	Valid
Motivasi	0.707	0.726	0.792	34	42	Valid
Lingkungan kerja	0,707	0,826	0,872	35	39	Valid

Kriteria reliabilitas mempergunakan koefisien reliabilitas Alpha dari Cronbach dengan cara menghitung masing masing reliabilitas (r hitung) tiap variable dan memasukan hasilnya kedalam kategori yang telah ditetapkan (Alpha Cronbach) **Tabel 4**.

Tabel 4 reliabilitas Alpha Cronbach

Ike Septiani, Sumardi HR, Suryanti

variable	Kinerja						Motivasi				Lingkungan Kerja			
Indikator	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	1	2	3	4
Jumlah butir	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Rata2 indikator	0,86	0,80	0,87	0,81	0,89	0,87	0,76	0,81	0,80	0,83	0,85	0,83	0,81	0,8
Rerata Variabel	0,855						0,801				0,824			
Indikator terendah	2. Kuantitas (jumlah) (0,80)						1. Bekerja sama (0,76)				4. Suasana kerja (0,8)			
Indikator tertinggi	5. Pengawasan (0,89)						4. Semangat Kerja (0,83)				1. Sarana dan Prasarana (0,85)			
Butir (item) terendah	4. Pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan.... (0,8)						1. Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya (0,75)				7. Kenyamanan dalam bekerja (0,78)			
Butir (item) tertinggi	9. Pegawai tersebut mampu bekerja tanpa melakukan penyimpangan dengan... (0,92)						8. Saya mampu bekerja dengan sungguh-sungguh (0,87)				1. Kondisi sarana kantor (0,87)			

Variabel	r_h	Kategori		
		< 0,50 Rendah	0,51– 0,70 Moderat	0,71– 0,90 Tinggi
Kinerja	0,986			
Motivasi	0,969			

No.	Latar belakang pendidikan	Jumlah	0,970
1	SLTA	20	
2	Diploma 1	0	
3	Diploma 2	0	
4	Diploma 3	3	
5	Sarjana	45	
6	Magister	37	
Lingkungan kerja			

penelitian simultan (berganda) yang tergambar pada **Gambar 1**.

Gambar 1 Konstalasi Penelitian

Penelitian ini mempunyai tiga variabel yaitu variable; Kinerja (Y) sebagai variable terikat, sedangkan Motivasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas. Konstalasi

Responden adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu memiliki latar belakang pendidikan seperti yang tergambar pada **Tabel 1**.

Ike Septiani, Sumardi HR, Suryanti

Analisis Korelasi

Analisis Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil perhitungan korelasi
Motivasi terhadap Kinerja
menggunakan rumus Produk Moment

Pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r

$$= \frac{83 \times 137044 - (2662)(4259)}{\sqrt{(83 \times 87284 - (2662)^2)(83 \times 220675 - (4259)^2)}}$$

$$r = \frac{11374652 - 11337458}{\sqrt{(7244572 - 7086244)(18316025 - 18139081)}}$$

$$r = \frac{37194}{\sqrt{158328 \times 176944}}$$

$$r = \frac{37194}{167377} = 0,222$$

Dari perhitungan korelasi
diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r
hitung sebesar 0,222 termasuk kategori
rendah

Analisis Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja

Hasil perhitungan korelasi Lingkungan
Kerja terhadap Kinerja menggunakan rumus
Produk Moment Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r = \frac{83 \times 141072 - (2736)(4259)}{\sqrt{(83 \times 91724 - (2736)^2)(83 \times 220675 - (4259)^2)}}$$

$$r = \frac{11708976 - 11652624}{\sqrt{(7613092 - 7485696)(18316025 - 18139081)}}$$

$$rc = \frac{56343}{\sqrt{127396 \times 176944}}$$

$$r = \frac{56343}{150139,79} = 0,375$$

Dari perhitungan korelasi diatas dapat
disimpulkan bahwa nilai r hitung sebesar 0,375
termasuk kategori **rendah**.

Analisis Korelasi Motivasi Terhadap
Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan korelasi Motivasi
terhadap Lingkungan kerja
menggunakan rumus Produk Moment
Pearson sebagai berikut

$$r = \frac{n\sum x_1x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}}}$$

$$r = \frac{83 \times 88126 - (2662)(2736)}{\sqrt{(83 \times 87284 - (2662)^2)(83 \times 91724 - (2736)^2)}}$$

$$r = \frac{7314458 - 7283232}{\sqrt{(7244572 - 7086244)(7613092 - 7485696)}}$$

$$r = \frac{31226}{\sqrt{158328 \times 127396}}$$

$$r = \frac{31226}{142022,37} = 0,219$$

Dari perhitungan korelasi diatas dapat
disimpulkan bahwa nilai r hitung sebesar
0,219 termasuk kategori **rendah**.

Analisis Koefisien Korelasi Motivasi dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dari satu variabel dependen. Jadi analisis korelasi ganda bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) secara simultan atau bersama-sama. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}}{1 - r_{x1x2}^2}$$

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{(0,222)^2 + (0,375)^2 - 2 \cdot (0,222) \cdot (0,375) \cdot (0,219)}{1 - (0,219)^2}}$$

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{(0,190) - (0,036)}{(0,952)}}$$

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{0,154}{0,952}}$$

$$R_{yx1x2} = \sqrt{0,1609} = 0,401$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh koefisien korelasi sebesar **0.401** yang termasuk kategori **Sedang**

Gambar 4
Analisis Penelitian

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang peneliti lakukan tentang pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Sangat Baik**.
2. Motivasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Baik**.
3. Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Sangat Baik**.
4. Motivasi berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **rendah**.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **rendah**.
6. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **sedang**.

Saran

Dari hasil kesimpulan diatas peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk dapat mempertahankan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten

Ike Septiani, Sumardi HR, Suryanti

- Indramayu disarankan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu untuk lebih ditingkatkan lagi kuantitas (jumlah) kerjanya.
2. Untuk dapat mempertahankan Motivasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu disarankan agar meningkatkan bekerja sama antar pegawai satu dengan pegawai lainnya sehingga memberikan kerja sama yang baik.
 3. Untuk dapat mempertahankan Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu agar lebih ditingkatkan lagi hubungan kerja antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan agar dapat mempererat hubungan kerja yang baik.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : RajaGrafindo Persada

Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun tim kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara

Muhammad Busro. 2018. *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group

Sugiono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : RajaGrafindo Persada

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Alex S. Nitisemito. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Emron, Yohny dan Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Irham Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta