

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Kantor Cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar**

*The Influence of Leadership Style And Work Motivation on Employee Performance of PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Jumantono Branch Office, Karanganyar Regency*

**Rosita Dewi<sup>1\*</sup>, Prof. Dr. Winarti, M.Si<sup>2\*\*</sup>, Dra. Damayanti Suhita, M.Si<sup>3\*\*</sup>**  
Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
[rositadewi1906@gmail.com](mailto:rositadewi1906@gmail.com), [winartitik@yahoo.co.id](mailto:winartitik@yahoo.co.id)

**Abstrak**

Kepemimpinan dari seorang pemimpin organisasi dianggap menjadi titik perubahan dan sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan, pendekatan kepada karyawan yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola tim yaitu melalui gaya kepemimpinan. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan dalam suatu instansi maupun perusahaan. PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono mengalami perubahan capaian target dalam setiap periode yang membuat ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teori gaya kepemimpinan menurut Kartini Katono, teori motivasi kerja menurut Abraham Maslow, serta teori kinerja karyawan menurut Robbins. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil seluruh populasi yaitu 16 karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan memperoleh hasil t hitung 6,085, motivasi kerja sebesar 2,727 sehingga masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 35,143.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

*Leadership from an organizational leader is considered a pivotal and central factor in improving employee performance. The approach a leader can take to guide, motivate, and manage a team is through leadership style. Additionally, work motivation is also a driving factor for enhancing employee performance in an organization or company. PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Jumantono branch has experienced changes in target achievements each period, which sparked the researcher's interest in conducting this study. The aim of this research is to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Jumantono branch, Karanganyar Regency. This study uses a quantitative research method, utilizing leadership style theory by Kartono and Kartini, work motivation theory by Abraham Maslow, and employee performance theory by Robbins. The research was conducted at PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Jumantono branch, Karanganyar Regency, involving the entire population of 16 employees. Data analysis techniques employed multiple linear regression. The results indicate a strong relationship between leadership style and work motivation. Leadership style obtained a t-value of 6.085, work motivation a t-value of 2.727, meaning each variable significantly affects employee performance, and both leadership style and work motivation simultaneously affect employee performance with an F-value of 35.143. The conclusion of this study is that the variable with the strongest influence on employee performance is leadership style. Recommendations from this study are that leaders should guide employees who are struggling and implement risk management without applying excessive pressure, while understanding each employee's capabilities to achieve company goals. Leaders need to improve office security and ensure emergency preparedness so that employees feel safe and productive. Employees are expected to manage their time well, prioritize tasks, and work independently without direct supervision to maintain performance and productivity.*

**Keywords** : Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai target sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan performa karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain pengendalian internal, perhatian juga perlu diberikan pada faktor kepemimpinan. Kepemimpinan seorang pemimpin organisasi dianggap sebagai elemen kunci dan pusat perubahan dalam organisasi. Salah satu tanggung jawab utama pemimpin adalah memotivasi serta meningkatkan kinerja para pegawai, yang pada akhirnya membantu tercapainya tujuan dan sasaran organisasi yang dipimpinnya (Khairizah, A.: 2015).

Organisasi bisnis harus menghadapi berbagai faktor eksternal, termasuk persaingan dari perusahaan lain, kondisi ekonomi, serta situasi politik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki keunggulan agar dapat bertahan dalam menghadapi tantangan eksternal maupun persaingan dengan perusahaan lain. Guna menghadapi persaingan tersebut PT. BPR BKK TASIKMADU Cabang Jumantono memerlukan pemimpin yang bertanggung jawab, adaptif, dan inovatif.

Adanya target capaian kinerja yang harus dipenuhi oleh seluruh kantor cabang pada kantor PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) membuat seluruh pimpinan cabang bekerjasama dengan para karyawan. Para pimpinan dan karyawan dituntut untuk memenuhi capaian target yang telah ditentukan. Hal ini juga berlaku di cabang Jumantono, menjadi alasan yang

membuat pimpinan dan karyawan harus bekerjasama untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari pra-survei yang dilakukan oleh peneliti telah terjadi pergantian pimpinan yang baru pada PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono per bulan September 2022. Pada pimpinan sebelumnya pada tahun 2022 kinerja karyawan dinyatakan kurang karena target capaian kinerja yang tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan. Pada saat pergantian pimpinan yang telah dilakukan mengalami peningkatan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan tercapainya target perusahaan selama tahun 2023.

Menurut Naharuddin dan Sadegi (2013), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan serta keterbukaan karyawan terhadap dirinya sendiri dan orang lain dalam melaksanakan tugas. Mereka menunjukkan bahwa dengan adanya kemauan dan keterbukaan dalam menjalankan pekerjaan, produktivitas karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari internal maupun eksternal. Menurut Mangkunegara (2017:88), para ahli mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yang terbagi menjadi dua kategori utama: faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, Pendidikan, kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan. sementara faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, serta hubungan kerja. Sementara itu, Simanjuntak (2017:58) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa elemen

penting, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, kompetensi, serta fasilitas yang tersedia bagi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Kinerja karyawan harus terus ditingkatkan karena hal ini secara langsung berdampak pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Terlepas dari gaya kepemimpinan, peningkatan kinerja karyawan memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan efisien, kualitas pekerjaan tetap tinggi, dan target perusahaan tercapai. Selain itu, karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, kreatif, dan siap beradaptasi dengan perubahan, yang semuanya penting untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Mengacu pada pendapat Sugiyono (2019: 2), metode penelitian dapat diartikan secara umum sebagai prosedur ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan tertentu yang bermanfaat. Teknik pengawmbinlan sampel yang digunakan dalam penewlitan ini yaitu total sampling dan sensus. Berdasarkan Sugiyono (2019: 155), teknik ini melibatkan survei terhadap seluruh anggota populasi. Teknik ini bisa diterapkan jika populasinya relatif kecil (kurang dari 30 orang) atau jika peneliti ingin mendapatkan hasil yang akurat dengan tingkat kesalahan minimal. Suharsimi Arikunto (2016: 104) menyatakan bahwa bila subjeknya kurang dari 100, maka cenderung masuk akal jika melibatkan semua orang sehingga penelitiannya merupakan studi kelompok. Seluruh populasi yaitu 16 karyawan PT BPR BKK TASIKMADU

(Perseroda) cabang Jumantono digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, dokumentasi, dan obdervasi. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dan uji korelasi *product moment*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Stastistik

Seblum mllakukan pengujian hipotesis, trlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap semua item dlam kuesioner. Proses ini menggggunakan software pengolah data SPSS versi 26.0.

Validitas merupakan suatu metode perhitungan yang digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat dianggap sah atau valid (Ghozali, 2021:66). Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan diketahui sebanyak 20 item kuesioner dinyatakan valid karena diperoleh nilai  $r_{hitung} (0,519 - 0,762) > r_{tabel} (0,497)$  sedangkan sebanyak 4 item yaitu kuesioner nomor 9, 17, 22 dan 24 dinyatakan tdk valid karena nilai  $r_{hitung} (0,288-0,443) < r_{tabel} (0,497)$  sehingga item kuesioner yang tidak valid dikeluarkan dan tidak digunakan dalam analisis data.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja, sebanyak 13 item dalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai  $r_{hitung}$  berkisar antara 0,651 hingga 0,940, yang mana lebih besar dari  $r_{tabel} (0,497)$ . Sementara itu, satu item, yaitu kuesioner nomor 12, dinyatakan tidak valid karena nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,216 lebih kecil dari  $r_{tabel} (0,497)$ . Oleh karena itu, item yang tidak valid ini dikeluarkan dan tidak akan digunakan dalam analisis data lebih lanjut.

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan diketahui sebanyak 15 item kuesioner dinyatakan valid karena diperoleh nilai  $r_{hitung} (0,507-0,826) > r_{tabel} (0,497)$  sedangkan sebanyak 5 item yaitu kuesioner nomor 5, 7, 9, 18, 20 dinyatakan tidak valid karena nilai  $r_{hitung} (0,056-0,715) < r_{tabel} (0,497)$  sehingga Item-item kuesioner yang dianggap tidak valid akan dihapus dan tidak disertakan dalam analisis data.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel atau konstruk dapat dianggap andal. Dalam pengujian reliabilitas, metode yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan andal. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,930	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,924	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,914	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan (0,930), motivasi kerja (0,924), serta kinerja karyawan (0,914). Karena semua nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan	.828	1.207	Bebas multikolinearitas
Motivasi kerja	.828	1.207	Bebas multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil pengujian menunjukkan nilai toleransi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja lebih dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10, yang berarti tidak ada indikasi multikolinearitas.

Fungsi uji autokorelasi untuk memeriksa apakah dalam model regresi linier terdapat hubungan antara error pada periode  $t$  dengan error pada periode sebelumnya ( $t-1$ ) (Ghozali, 2021:110).

Untuk melakukan uji autokorelasi, digunakan metode *Runs Test*, dan hasil dari uji tersebut menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Uji	<i>p value</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
Autokorelasi	0,05	0,438	Data terdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil tabel uji autokorelasi dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh *p value* sebesar  $0,438 > 0,05$ , sehingga data bebas autokorelasi.

Menurut Ghozali (2021:178), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat variasi atau perbedaan *variance* dari *residual* antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	0,139	Bebas heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,209	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2021:196), tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah variabel residual atau gangguan dalam model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

Uji	<i>p value</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
Normalitas	0,05	0,200	Data terdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *p* atau *p value* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, data dianggap terdistribusi secara normal.

Korelasi product moment digunakan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono yang diperoleh hasil:

**Tabel 1.6**

**Korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja**

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.414
	Sig. (2-tailed)		.111
	N	16	16
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.414	1
	Sig. (2-tailed)	.111	
	N	16	16

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil uji korelasi product moment menunjukkan bahwa diperoleh nilai korelasi (*r*) sebesar 0,414 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat (sedang) antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub>= Gaya kepemimpinan

X<sub>2</sub>= Motivasi kerja

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>= Koefisien regresi

e = Error

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1.059	4.481			-.236	.817
Gaya Kepemimpinan	.526	.086	.733		6.085	.000
Motivasi Kerja	.321	.118	.328		2.727	.017

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut:  $Y = -1,059 + 0,526X_1 + 0,321X_2$

- a. Konstanta (a) : -1,059, berarti apabila variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan pada PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono akan mengalami penurunan sebesar 1,059.
- b. Koefisien regresi  $b_1 = 0,526$  merupakan nilai untuk variabel gaya kepemimpinan. Nilai yang positif ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono juga akan mengalami peningkatan, dengan catatan bahwa variabel motivasi kerja dianggap tetap.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja ( $b_2 = 0,321$ ) menunjukkan hubungan positif, yang berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) cabang Jumantono juga akan mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan tetap konstan.

Pengujian menggunakan uji t bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas, yaitu (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja), terhadap variabel terikat, yaitu (kinerja karyawan). Prosedur pengujiannya meliputi beberapa langkah, yaitu:

- 1) Menentukan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

$H_0: \beta = 0$	Tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
$H_a: \beta \neq 0$	Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

- 2) *Level of significance* ( $\alpha$ ) = 0,05
- 3) Menentukan kriteria pengujian yaitu  $H_0$  diterima bila *p value* > 0,05  
 $H_0$  ditolak bila *p value* < 0,05
- 4) Hasil Uji t  
 Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
 Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.
Gaya Kepemimpinan	6.085	.000
Motivasi Kerja	2.727	.017

Sumber: data primer diolah, 2024

### Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment*, diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,414. Ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat (sedang) antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Keinginan seseorang untuk bekerja atau melakukan tindakan tertentu didorong oleh adanya motivasi yang muncul, baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari faktor eksternal. Dorongan ini bisa berasal dari dalam diri individu maupun pengaruh luar.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) cabang Jumantono terbukti benar.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh

signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono telah terbukti benar.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa kepemimpinan dan juga motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) cabang Jumantono. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono" terbukti benar.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang cukup kuat (sedang) antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja dengan nilai uji korelasi product moment menunjukkan bahwa diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,414, dimana Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang dihasilkan, dan hal yang sama berlaku sebaliknya.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono dengan nilai t hitung 6,085 > t tabel 2,160 dengan signifikansi (0,000) < 0,05.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono dengan nilai t hitung 2,727 > t tabel 2,160 dengan signifikansi (0,000) < 0,05.

4. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono dengan nilai F hitung 35,143 dengan p value 0,000 < 0,05.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariabete Dengan Program Spss. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Khairizah, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Doctoral Dissertation, Brawijaya University*.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Naharuddin, N., & Sadegi, M. (2013). *factors of workplace enviromrnt that affeet employeeyes performance : a case study of miyazuka Malaysia. Internationaljournal of independent researt and studies, 2(2), 66-78.*
- Simanjuntak. (2017). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Terjemahan Shobaruddin. Kencana. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Stastistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan). Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan

Paraktik. PT Rineka Cipta.  
Jakarta.