

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek

***Muhamad Abid; Kamaludin Irgas**

Universitas Pamulang, Indonesia

*E-mail korespondensi : dosen02466@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine partially the effect of the work environment on the performance of employees of the Trenggalek City Community and Village Empowerment Service (DPMD). To find out partially the effect of motivation on the performance of employees of the Trenggalek City Community and Village Empowerment Service (DPMD), and to know simultaneously the effect of the Work Environment and Motivation together on the performance of the employees of the Trenggalek City Community and Village Empowerment Service (DPMD). This research method uses a descriptive type with a quantitative approach. The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, correlation test, multiple linear regression test, determination test and significant test (t test and f test). The results showed that partially the work environment has a positive effect on employee performance, this can be seen from the t-test with a t-value of $6.616 > 1.665$ with a significance level of 0.000 this value is smaller than 0.5 ($0.000 < 0.5$). Partially, work motivation has a positive effect on employee performance, this can be seen from the t test with a t-value of $5.642 > 1.665$ with a significance level of 0.000 this value is greater than 0.5 ($0.000 < 0.5$). And Simultaneously the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the F test with Fcount 29.416 and Ftable 3.10 ($29.416 > 3.10$). Thus it can be interpreted that the work environment and work motivation simultaneously have a significant influence on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek, dan untuk mengetahui secara simultan pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek. Metode penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji Multikolinearitas, uji autokorelasi, uji Heteroskedastisitas, Uji korelasi, uji regresi linear berganda, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji f). Hasil penelitian diperoleh hasil secara

parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai thitung $6,616 > 1,665$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,5$). Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai thitung $5,642 > 1,665$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih besar dari 0,5 ($0,000 < 0,5$). Dan Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan Fhitung 29,416 dan Ftabel 3,10 ($29,416 > 3,10$). Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dengan semakin berkembang jumlah penduduk di Kota Trenggalek, sumber daya manusia di kota tersebut merupakan salah satu elemen terpenting dalam pengelolaan kota tersebut agar dapat semakin berkembang dan bersaing dengan kota-kota lainnya, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada pada daerah-daerah tersebut agar memberikan output yang maksimal. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang berada pada jajaran pemerintahan Kota Trenggalek.

Pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan, jadi kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak atasan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Jika terdapat lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik dalam suatu organisasi tentunya dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitasnya dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja menurut Sedamayanti (2015:31) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan Pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga lingkungan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja Pegawai tersebut maka kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Sedangkan Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2016: 89). Aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai satu tujuan. Motiv yang sudah aktif disebut motivasi,

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai yang dalam hal ini adalah pegawai merupakan variabel penting pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Trenggalek. Adapun alasan yang dapat disampaikan mengapa memilih kinerja individu (kinerja pegawai) yaitu penelitian ini dilakukan pada satu organisasi sebagai objek penelitian yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Trenggalek, jadi unit analisis bukan organisasi tetapi individu organisasi. Sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek”.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan ini bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan memberikan informasi maupun penemuan terkait hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016: 62).

Sampel

Dalam penelitian ini, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *nonprobability sampling*. Semua anggota populasi mempunyai kesempatan untuk dijadikan sebagai sampel penelitian spesifiknya, teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:156). Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 sampel, karena keseluruhan populasi sebanyak 78 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas variabel

Uji validitas lingkungan kerja (X1)

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Pada penelitian ini, 5%, dengan ketentuan $df = 78 - 2 = 76$ maka didapat r_{tabel} adalah 0,222. Tabel berikut menunjukkan hasil dari uji validitas Lingkungan Kerja dan banyaknya sampel yaitu 78 responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Kerja (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	LK_1	0,587	0,222	Valid
2	LK_2	0,587	0,222	Valid
3	LK_3	0,394	0,222	Valid
4	LK_4	0,689	0,222	Valid
5	LK_5	0,603	0,222	Valid
6	LK_6	0,606	0,222	Valid
7	LK_7	0,408	0,222	Valid
8	LK_8	0,245	0,222	Valid
9	LK_9	0,478	0,222	Valid
10	LK_10	0,584	0,222	Valid

Sumber: data primer diolah oleh peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 10 butir pertanyaan, dari semua butir pertanyaan tersebut valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Uji validitas motivasi kerja (X2)

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada penelitian ini, 5%, dengan ketentuan $df = 78 - 2 = 76$ maka didapat r_{tabel} adalah 0,222. Tabel berikut menunjukkan hasil dari uji validitas Motivasi Kerja (MK) dan banyaknya sampel yaitu 78 responden.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	MK_1	0,452	0,222	Valid
2	MK_2	0,592	0,222	Valid
3	MK_3	0,581	0,222	Valid
4	MK_4	0,569	0,222	Valid
5	MK_5	0,452	0,222	Valid
6	MK_6	0,604	0,222	Valid
7	MK_7	0,552	0,222	Valid
8	MK_8	0,634	0,222	Valid
9	MK_9	0,616	0,222	Valid
10	LK_10	0,508	0,222	Valid

Sumber: data primer diolah oleh peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari 10 butir pertanyaan, dari semua butir pertanyaan tersebut valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Uji validitas kinerja pegawai (Y)

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada penelitian ini, 5%, dengan ketentuan $df = 78 - 2 = 76$ maka didapat r_{tabel} adalah 0,222. Tabel berikut menunjukkan hasil dari uji validitas Kinerja Pegawai (KK) dan banyaknya sampel yaitu 78 responden.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	KK_1	0,587	0,222	Valid
2	KK_2	0,633	0,222	Valid
3	KK_3	0,553	0,222	Valid
4	KK_4	0,626	0,222	Valid
5	KK_5	0,424	0,222	Valid
6	KK_6	0,551	0,222	Valid
7	KK_7	0,579	0,222	Valid
8	KK_8	0,568	0,222	Valid
9	KK_9	0,509	0,222	Valid
10	KK_10	0,421	0,222	Valid

Sumber: data primer diolah oleh peneliti dari kuesioner dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variable kinerja pegawai yang terdiri dari 10 butir pertanyaan, dari semua butir pertanyaan tersebut valid ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$).

Analisis pengaruh variabel

Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan uji statistik regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 19,863 + 0,543 X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,605 atau 60,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif dan berpengaruh **Sedang** dan koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R square adalah 0,357 atau 35,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X1) terhadap dependen kinerja sebesar 35,7% sedangkan sisanya ($100\% - 35,7\% = 64,3\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Sedangkan uji t diperoleh Variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,5$) dengan nilai t-hitung $6,616 > 1,665$. Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Aldo Herlambang (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian Daniel Surjosuseno (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic.

Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan uji statistik regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 20,852 + 0,514 X_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,543 atau 54,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif dan berpengaruh **Sedang** dan diketahui bahwa besarnya Adjusted R square adalah 0,286 atau 28,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen motivasi kerja (X2) terhadap dependen kinerja sebesar 28,6% sedangkan sisanya ($100\% - 28,6\% = 71,4\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Dan hasil uji t diperoleh hasil variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih besar dari 0,5 ($0,000 < 0,5$) dengan nilai t-hitung $5,642 > 1,665$. Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Eliyanto (2018) yang berjudul Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, dimana diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hal senada dengan hasil penelitian Heri Supriyanto (2018) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang).

Pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan uji statistik regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 13,556 + 0,398 X_1 + 0,300 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R square adalah 0,425 atau 42,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap dependen kinerja Pegawai (Y) sebesar 42,5% sedangkan sisanya ($100\% - 42,5\% = 5,5\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Dan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 29,416 sedangkan F-tabel sebesar 3,10 maka $29,416 > 3,10$. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 6,616 > 1,665$ dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,5$); 2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 5,642 > 1,665$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih besar dari 0,5 ($0,000 < 0,5$); dan 3) Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan $F_{hitung} 29,416$ dan $F_{tabel} 3,10$ ($29,416 > 3,10$). Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Dwilaksono, Bayu. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.5 No.1*
- Eliyanto. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah. *Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1*
- Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Fikrianto, Ahmad. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Vol. 5 No. 1*
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- N, Sudirman. (2017). *Ilmu Pendidikan*. Bandung: Pt Remaja Rosda Karya
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen*. Edisi Kedua Yogyakarta BPFE, Yogyakarta.
- Herlambang, Aldo. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus*
- Joni Heruwanto, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol. 15*
- Nitisemito, Alex S. (2014) *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nuryasin. Ilham. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41 No. 1*
- Patmarina, Hepiana. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Jaya Makmur Sentosa (JMS) Di Bandar Lampung. *Skripsi Universitas Bandar Lampung*
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ratnaningsih, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Athena Tagaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM 17) Vol. 2 No. 2*
- Ruky, Ahmad S. (2016). *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. Jakarta: PT. Intipesan Pariwisata.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sekaran, Uma. (2014). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empa
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Supangat, Andi. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*, Bandung: Kencana penada media group.
- Supriyanto, Heri. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun

- Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 1 Mei
- Surjosuseno, Daniel. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. Jurnal AGORA Vol. 3 No. 2
- Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Terry, George R., dan , Leslie W. (2014). Dasar-Dasar Manajemen. Alih Bahasa: G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara
- Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.