

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID-19 DI PT BANK MANDIRI CABANG GENTENG KALI SURABAYA

Oleh : Nurmalita Anugraini

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19 di PT. Bank Mandiri Cabang Genteng Kali Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Genteng Kali Surabaya yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus, yaitu teknik pengambilan sampel yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 21.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah valid, uji reliabilitas adalah reliabel. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 0,974 + 0,389 X1 + 0,398 X2 + 0,471 X3$. Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Mandiri Cabang Genteng Kali Surabaya. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1), Budaya Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Mandiri Cabang Genteng Kali Surabaya

Kata Kunci: Disiplin, Budaya, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sebuah kelompok atau organisasi, tidak peduli seberapa besar atau kecil, bergantung pada sumber daya manusianya lebih dari apa pun. Beberapa faktor penyebabnya adalah sumber daya manusia sebagai motor penggerak di balik semua kegiatan dalam suatu organisasi. Penopang Sumber daya manusia yaitu pola pikir, perencanaan dan penggerak dari semua kegiatan dalam suatu kelompok. Maka sebuah kelompok memerlukan manajemen SDM yang dapat mengelola seluruh sumber daya kelompok untuk menjalankan fungsinya dengan baik.

Sumber daya manusia perusahaan juga merupakan aset berharga yang dapat memberikan dampak signifikan bagi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Standar yang digunakan organisasi untuk mengukur kemajuannya menuju tujuannya berubah ketika semua sumber daya yang tersedia digunakan. *Goals company* hanya dapat dicapai jika terdapat sumber daya manusia berkualitas di dalam perusahaan, sedangkan sumber daya perusahaan lainnya merupakan nilai aset tambahan. Maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang mana adalah penopang kemajuan perusahaan dengan kekuatan, ide, karya, dan kreativitasnya, yang akan dipresentasikan kepada perusahaan.

Dalam kondisi ditengah covid-19 ini, seluruh organisasi sangat memaksimalkan kontribusinya dengan berbagai cara. Hasil prestasi merupakan masalah penting bagi perusahaan, sehingga harus memiliki sumber daya yang baik kontribusinya untuk mencapainya. Sebuah tujuan itu terlepas dari

Bagaimana kontribusi karyawan di perusahaan, dan menurut bangun (2017: 78), kontribusi pekerjaan adalah hasil seseorang menyelesaikan tugas sesuai dengan tata tertib kerja dan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan kerja.

Setiap perusahaan wajib melakukan review terhadap prestasi karyawannya, hal ini agar perusahaan menyelami apakah kontribusi prestasi karyawan meningkat atau menurun dalam satu tahun. Bila prestasi karyawan perusahaan meningkat, maka perlu untuk mempertahankan kontrak kerja. Di sisi lain, bila perusahaan sedang mengalami kemunduran, perlu dicari sebab dan akibat menurunnya prestasi karyawan agar pimpinan mengubah langkah untuk meningkatkan prestasi dan kontribusi karyawan.

Untuk meningkatkan kontribusi karyawan, diperlukan insentif verbal atau tindakan. Menurut sedarmayanti (2017:154), suatu kekuatan pendorong untuk melaksanakan tindakan interen dan eksternen, positif dan negative. Dorongan kerja ini yang mencetuskan dorongan kerja/gairah kerja yang merupakan simbol dari dorongan.

Sejak pandemi covid-19 di Indonesia di tahun 2020, seluruh dunia dihebohkan dengan banyaknya angka kematian serta sulitnya ekonomi karna semua kegiatan dibatasi. Kemudian dicetuskan ide psbb atau pembatasan social berskala besar agar masyarakat ketat menerapkan protokol covid-19 sesuai arahan *world health organization* (WHO). Kunci utama menghindari covid-

19 adalah rajin mencuci tangan, tidak berkumpul, menjaga jarak, membatasi kegiatan. Karna korban banyak berjatuhan, maka isolasi mandiri serta *lockdown* mulai diterapkan. Akibatnya semua perusahaan membentuk skema bekerja dari rumah (*working from home/wfh*) atau dikenal sebagai bekerja jarak jauh.

Pondasi sumber energi itu sendiri dibagi atas :

a. Kebutuhan Pondasi Energi Merata

Buat pekerjaan penerapan ataupun aktivitas-aktivitas tertentu kerap kali ditemukan kalau buat menyelenggarakan prestasi ataupun aktivitas tersebut dibutuhkan tersedianya sumber energi (bayaran, tenaga kerja, perlengkapan serta lain sebagainya) yang total frekuensi perharinya sama ataupun menyeluruh sepanjang proses penerapan aktivitas.

b. Kebutuhan Pondasi Energi pada dikala Mulai

Buat aktivitas ataupun aktivitas pekerjaan tertentu, kerap kali jumpai kalau buat menyelenggarakan prestasi ataupun aktivitas tersebut dibutuhkan tersedianya sumber energi (umumnya bayaran) buat segala aktivitas ataupun prestasi pada dikala/ hari pekerjaan/ aktivitas diawali.

c. Kebutuhan Pondasi Energi pada Dikala Akhir/ Selesai

Buat pekerjaan ataupun aktivitas kegiatan tertentu, kerap kali pula ditemukan kalau buat menyelenggarakan aktivitas ataupun prestasi tersebut dibutuhkan tersedianya sumber energi (umumnya bayaran) buat segala aktivitas ataupun prestasi tertunjuk dikala ataupun diakhir hari prestasi tersebut berakhir.

d. **Kebutuhan Pondasi Energi Tidak Merata**

Proyek ataupun kelompok aktivis yang tersusun dari bermacam aktivitas yang susunannya di lingkungan, maka biasanya memerlukan pondasi energi (upah, tenaga kerja, aspek kelengkapan, bahan) yang besarnya tidak menyeluruh selama waktu aktivitasnya. (Hersanto, 2016: 144)

DISIPLIN KERJA

Menurut definisi Rivai, "disiplin kerja" adalah metode komunikasi manajemen, modifikasi perilaku, dan peningkatan kesadaran. Menerapkan disiplin secara konsisten menunjukkan komitmen perusahaan terhadap stafnya dan pentingnya menjaga ketertiban dan produktivitas di tempat kerja (2016:208). Motivasi untuk datang bekerja setiap hari merupakan inti dari banyak definisi disiplin kerja. Tindakan disipliner organisasi harus dirancang untuk mendorong, bukan memaksa, semua anggota staf untuk mengikuti semua aturan dan peraturan yang relevan. Selain itu, lanjutkan. Setiap pekerja memiliki disiplin diri dan kepatuhan untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh majikan mereka. Sumber daya yang begitu berharga sangat penting untuk kesuksesan Anda.

Tindakan disipliner juga terjadi ketika pegawai mampu mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan secara terukur. Disiplin diperlukan untuk mengelola manajemen. Ide ini harus disajikan sebagai mekanisme perbaikan untuk menciptakan dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan mendengarkan. Saydam (2017:208) ditampilkan dalam suasana

- a. Berupa disiplin kerja yang baik. Minat karyawan yang besar untuk menggapai tujuan.
- b. Antusias dan giat kerja tinggi, serta inisiatif aktivis dalam bekerja.
- c. Tanggung jawab aktivis untuk menyelesaikan tanggung jawab semaksimal mungkin. Dengan kata lain, menumbuhkan rasa ingin memiliki dan rasa persatuan karyawan dengan karyawan lain.
- d. Menomorsatukan efisiensi dan produktifitas prestasi.

MOTIVASI KERJA

Dorongan, seperti yang didefinisikan oleh Rivai (2015: 607), terdiri dari kumpulan keyakinan dan cita-cita yang mendorong seorang aktivis menuju pemenuhan tujuan yang dinyatakan orang tersebut. Situasi atau kekuatan yang memotivasi manajemen dan staf untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi disebut sebagai "energi organisasi" (Uhing 2019: 363). Menurut pendapat para ahli, dorongan serta berbagai usaha manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, tidak mudah untuk mendapatkannya tanpa usaha yang maksimal untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Dorongan seseorang dan kekuatan pendorong di balik perilakunya ditunjukkan dalam cara dia merespons kebutuhannya.

1. Prinsip Dalam Dorongan Prestasi Aktivis

Mangkunegara menilai (2017: 10), ada beberapa prinsip dorongan kerja karyawan.

- a. Prinsip partisipasi Untuk mendorong pekerjaan Anda, Anda perlu memberi karyawan Anda kesempatan untuk berpartisipasi dalam menetapkan tujuan yang perlu dicapai manajer.

- b. Prinsip Komunikasi Manajer memberi tahu Anda segala sesuatu yang terkait dengan upaya Anda untuk mencapai tujuan Anda. Informasi yang jelas memudahkan untuk mendorong karyawan.
- c. Gagasan mendelegasikan tanggung jawab dan mengakui kontribusi karyawan Adalah wajar bagi para pemimpin untuk berasumsi bahwa pengikut mereka ingin membantu mereka sukses. Karena pemahaman ini, pekerja inspiratif menjadi lebih sederhana.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang Pemimpin yang memberdayakan karyawan untuk membuat keputusan setiap saat mendorong aktivis yang terkena dampak untuk mencapai tanggung jawab perusahaan yang diharapkan dari manager.
- e. Prinsip perhatian Manajer memperhatikan apa keinginan dan gerak gerik bawahannya untuk mendorong karyawan melakukan apa yang mereka ingin.

BUDAYA KERJA

Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuannya sangat bergantung pada sikap dan perilaku karyawannya. Sedarmayanti (2017: 75) mendefinisikan kebiasaan organisasi sebagai “asumsi, norma, dan praktik bersama yang menjadi ciri organisasi secara keseluruhan”. Dengan kata lain, kami mempraktikkan kebiasaan di sini. Kebiasaan organisasi dapat dilihat sebagai seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, atau konvensi bersama yang dipatuhi karyawan sebagai semacam kompas moral yang tak terucapkan dan alat untuk menyelesaikan konflik internal. (Darodjat 2015:236).

Berdasarkan teori-teori para ahli terlampir, dapat disimpulkan, kebiasaan organisasi merupakan suatu konsep yang berkembang yang harus diperhatikan dalam suatu industri agar bisa menciptakan kebiasaan yang baik dalam suatu industri

Indikator Kebiasaan Organisasi Menurut Meutia (2017:116)

Kebiasaan organisasi diukur dengan menggunakan 5 indikator, antara Lain:

- a. Prevalensi dimana pekerja didorong untuk menjadi kreatif dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
- b. Sejauh mana pekerja yang tepat, analitis, dan berorientasi pada detail disebut sebagai bentuk perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, atau seberapa besar perhatian diberikan untuk mencapai hasil daripada metode yang digunakan untuk mencapainya, merupakan karakteristik penting lain dari manajemen yang efektif.
- d. Berorientasi tim, yaitu sejauh mana aktivitas karyawan dalam organisasi Lebih berpusat pada tim daripada berpusat pada individu.
- e. Agresivitas, sejauh mana orang Lebih inovatif, agresif dan kompetitif daripada santai.

KINERJA KARYAWAN

Bernardin dan russel (2015: 383) menggunakan daftar pertanyaan yang menyertakan beberapa aspek kriteria yang terkait dengan hasil kerja saat mengukur prestasi karyawan. Ada enam aspek untuk menilai prestasi karyawan:

1. Kualitas dicapai ketika para pekerja melakukan upaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Jika karyawan secara rutin mencapai atau melampaui harapan, kinerja mereka akan dipertimbangkan oleh organisasi masing-masing.
2. Kuantitas hasil usaha karyawan untuk mencapai ukuran maksimal yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai hasil dari keputusan perusahaan tersebut, prestasi karyawan sudah baik.
3. Ketepatan waktu di sini, anggota staf dapat meluangkan waktu selama jam kerja yang ditentukan. Prestasi karyawan tinggi karena mereka mematuhi jadwal waktu yang telah ditetapkan.
4. Memanfaatkan sumber daya personel yang tersedia. Keuntungan terbesar dapat diperoleh dengan biaya minimal jika semua aset yang tersedia digunakan secara efektif dan efisien.
5. Kebutuhan akan pengawasan seorang karyawan untuk berfungsi dengan baik tanpa pengawasan perusahaan. Karyawan lebih produktif karena dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan perusahaan.
6. Rekan kerja bangga dengan upaya mereka dan ingin melakukan yang terbaik, sehingga mereka menjalin hubungan positif satu sama lain. Oleh karena itu, masuk akal untuk mengantisipasi produktivitas yang lebih tinggi dari pekerja yang memiliki rasa kebanggaan kerja yang sehat.

METODE PENELITIAN

Tipe riset yang hendak dipergunakan adalah tata cara riset kuantitatif. Dimana pengumpulan informasi memakai instrument metode penelitian, analisis informasi bertabiat statistik dengan goals guna menguji perkiraan yang sudah diresmikan (sugiyono, 2016: 13). Riset kuantitatif yang hendak dicoba penulis memakai survei. Bagi sugiyono(2016: 08) dalam riset percobaan, periset melontarkan tanya jawab keberapa orang (yang diucap responden) tentang kepercayaan, komentar, ciri sesuatu–objek serta sikap yang sudah kemudian ataupun saat ini.

Tempat dan Obyek Penelitian

Lima puluh empat (54) orang yang bekerja di PT Bank Mandiri (persero) TBK cabang Gentengkali di Surabaya menjadi subjek penelitian ini. Metode pengambilan sampel ini biasanya digunakan dalam studi dengan populasi ukuran sampel kecil atau yang bertujuan untuk menggeneralisasi dengan margin kesalahan minimal. Ilustrasi jenuh identik dengan sensus, di mana setiap orang dijadikan contoh (sugiyono, 2016: 92).

Sumber data

Setiap entitas yang mampu bertukar data melalui internet memenuhi syarat sebagai sumber informasi. Seseorang mengklasifikasikan data sebagai "primer" jika dikumpulkan langsung dari sumbernya, dan yang lain sebagai "sekunder" jika dikumpulkan dari tempat lain. Informasi primer ialah informasi yang terbuat oleh periset buat iktikad spesial menuntaskan kasus yang sedang dihadapi. Informasi yang diperoleh peneliti berasal langsung dari lokasi pengujian atau asal lainnya.

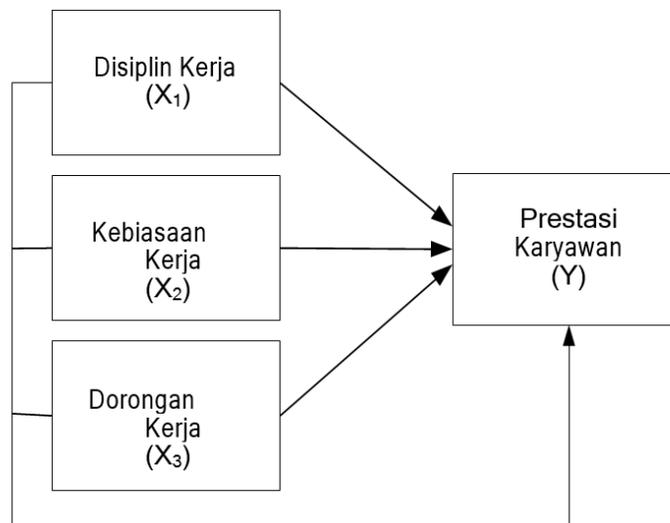
Jenis data

Tipe informasi berkaitan dengan sumber informasi serta tata cara yang digunakan oleh periset buat memperoleh informasi riset. Informasi riset pada dasarnya dikelompokkan jadi 3 ialah subjek, informasi raga serta documenter. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, dan dikumpulkan terutama melalui penggunaan kuesioner yang telah diisi

HIPOTESIS

1. Efek dari disiplin kerja, kebiasaan kerja, dan dorongan kerja yang berkesinambungan bank mandiri cabang kali surabaya sekaligus pada produktivitas para pegiat pegawai
2. Di PT. Bank Mandiri cabang gentengkali surabaya, disiplin kerja memiliki pengaruh moderating terhadap prestasi pegawai.
3. Di PT. Bank Mandiri cabang gentengkali surabaya, sistem persia merupakan faktor kebiasaan kerja yang mempengaruhi output pegawai.
4. Prestasi karyawan di PT. Bank Mandiri cabang gentengkali surabaya agak dipengaruhi oleh tingkat dorongan intrinsik pekerja.
5. Karyawan di PT. Bank Mandiri branch gentengkali surabaya mungkin banyak mengaitkan kesuksesan mereka dengan penekanan perusahaan pada disiplin kerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



ANALISA DATA

Tujuan dari analisis informasi adalah untuk mereduksi materi penelitian yang kompleks dan sulit dipahami menjadi elemen-elemen yang paling mendasar. Untuk penilaian yang lebih tepat dari reaksi populasi pada umumnya, metode kuantitatif lebih disukai. Hal ini memungkinkan aplikasi spss untuk memproses informasi dalam bentuk numerik dengan memasukkan hasil manipulasi dari variabel yang diuji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI F :

1. Menghasilkan hipotesa:

H₀: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Jelas bahwa kurangnya disiplin kerja (x₁), kebiasaan kerja (x₂), dan dorongan kerja (x₃) di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Gentengkali Surabaya berdampak negatif terhadap prestasi pegawai.

H₁: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Dengan kata lain, di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Gentengkali Surabaya tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja (x₁), kebiasaan kerja (x₂), atau dorongan kerja (x₃) dengan produktivitas (y).

2. Gunakan tingkat signifikansi (α) hingga 5% dan df = 2 saat melakukan analisis (k, n-k-1)

Keterangan:

N = tot. Pengamatan (sum sampel)

K = tot. Parameter regresi (sum variabel)

UJI T :

H₀: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$

Prestasi Pegawai PT Bank Mandiri (Persero) TBK (y). Tak satu pun dari moderator—disiplin kerja (x₁), kebiasaan kerja (x₂), atau dorongan kerja (x₃)—memainkan peran penting di departemen tile di Surabaya (x₃).

H₁: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$

sebagai hasilnya, pengaruh disiplin kerja PT Bank Mandiri (Persero) Tbk (x₁), kebiasaan (x₂), dan dorongan (x₃) terhadap prestasi (y). Divisi genteng Surabaya tidak ditutup seluruhnya.

3. Kriteria uji

a. Disiplin kerja (x₁), kebiasaan kerja (x₂), dan dorongan kerja (x₃) semua memiliki beberapa dampak terhadap prestasi karyawan, tetapi hanya disetujui untuk PT Bank Mandiri (Persero) Tbk jika -thitung t tabel benar. Ubin lantai keramik Suarez Surabaya

b. Jika thitung > ttabel atau thitung - ttabel dan ho ditolak dan h1 disetujui, maka tidak terdapat pengaruh secara parsial antara x₁ (disiplin kerja), x₂ (kebiasaan kerja), dan x₃ (dorongan kerja) terhadap prestasi pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk (y). Ubin bersumber dari Suarez, Surabaya.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁), Kebiasaan Kerja (X₂) dan Dorongan Kerja (X₃) secara simultan pada Prestasi Karyawan (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) parsial pada Prestasi Karyawan (Y)

Dengan menggunakan metode estimasi uji t diperoleh bahwa disiplin kerja (X₁) pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Surabaya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi karyawan (Y), dengan thitung (4,505) > ttabel (2,0086).

Pengaruh Kebiasaan Kerja (X2) dengan parsial pada Prestasi Karyawan (Y)

Berdasarkan penilaian uji t-overall, dapat dikatakan bahwa kebiasaan kerja yang mendominasi secara parsial (X2) memiliki pengaruh yang sangat menguntungkan terhadap produktivitas pekerja PT (Y). $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan bahwa Bank Mandiri Cabang Genteng Kali Surabaya lebih bernilai (2.0086).

Pengaruh Dorongan Kerja (X3) secara parsial terhadap Prestasi Karyawan (Y)

Prestasi karyawan (Y) pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Gentengkali Surabaya secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh dorongan kerja (X3), yang ditunjukkan dengan hasil uji t ($t_{hitung} (6,152) > t_{tabel}$). (2.0086).

KESIMPULAN

Penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui regresi linier berganda menghasilkan temuan sebagai berikut:

1. Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Surabaya prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh tiga faktor yang saling berkaitan yaitu disiplin kerja (X1), kebiasaan kerja (X2), dan dorongan kerja (X3) ($F_{hitung} (26,276) > F_{tabel} (2.79)$).
2. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif kuat terhadap Prestasi Pegawai (Y) pada PT Bank Mandiri Cabang Gentengkali Surabaya (Persero) Tbk, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (4,505)$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (2,0086)$.
3. Nilai $t_{hitung} (4,149) > t_{tabel}$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Gentengkali Surabaya (Persero) Tbk berpengaruh cukup besar terhadap output pegawai (Y) (2,0086).
4. Prestasi karyawan (Y) di Cabang Gentengkali meningkat drastis ketika para pekerja memiliki dorongan yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya (X3). $t_{hitung} > t_{tabel} = PT Bank Mandiri (Persero) Tbk$ yang berkedudukan di Surabaya yang ditunjukkan dengan nilai (6,152). (2,0086).
5. Kelima, di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Gentengkali Surabaya, Indonesia, Dorongan Kerja merupakan variabel independen (X) terpenting dalam mempengaruhi Prestasi Karyawan (Y) (X3).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (persero) TBK Genteng Kali Surabaya
2. Pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (persero) TBK Genteng Kali Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga. Bandung
- Cascio, Wayne F. 2016. *Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits*. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.
- Newstrom, John W & Keith Davis. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Terbaru. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary, 2017, *Managemen Personalialia (Terjemahan)*, Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Feri Setria, dkk, 2020, Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies, *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, Volume 4, Nomor 1, Desember 2020*
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2015, *Managing Human Resources*. Prentice Hall International.
- Haura Ghaisani, Susiana Dewi Ratih, dan Reni Febrianti, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk, *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol 2, No. 1, Maret 2021*
- Handoko, T. Hani. 2017, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2017, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hersanto, 2016, *Manajemen Proyek*, Banten Dinas pendidikan Provinsi Banten
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Luthans, Fred, 2016, *Organization Behaviors. Management and Organization Series*. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Martoyo, Susilo, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta
- Manurung Nurhayati, dan Hasrudy Tanjung, 2021, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara, *Jurnal Humaniora, Vol. 5, No. 1 April 2021 : 75-89*
- Meutia Tuti, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Ace, *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI), Vol. 1, No. 2, Desember 2017, Hal: 113–123*
- Moeljono, Djokosantoso. 2015. *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Musdalifah, 2016, dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar, *Ad'ministrare*, Vol. 3 No. 1, 2016, Hal: 27–37
- Notoadmojo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen R., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Saydam, Gouzali, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2016, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Siswatiningsih Ida, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya, 2018, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2, Juni 2018, p 146-157*
- Sitompul Silvia Sari, dan Feronika Simamora, 2021, Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru, *Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol 2(2) 2021 : 142-153*
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suprihanto, John. 2016. *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Triguno, 2017. *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 6, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Wirawan, 2017, *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta