

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN KOCOK IN CAFE**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:
CLARISA MAYTANIA
NPM. 18.1.02.02.0211

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022

Skripsi oleh:

CLARISA MAYTANIA

NPM. 18.1.02.02.0211

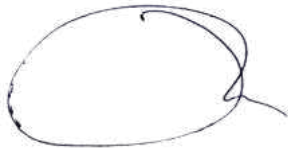
Judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
KOCOK IN CAFE**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNP Kediri

Tanggal : 6 Juni 2022

Dosen Pembimbing I



Basthoumi Muslih, M.M.
NIDN. 0701018607

Dosen Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M.
NIDN. 0715127402

Skripsi oleh:

CLARISA MAYTANIA

NPM. 18.1.02.02.0211

Judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
KOCOK IN CAFE**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal 20 Juli 2022

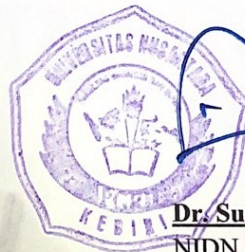
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Restin Meilina, M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Subagyo, M.M

NIDN. 0717066001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Clarisa Maytania
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, TL : Kediri, 24 Mei 2000
NPM : 18.1.02.02.0211
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, Juni 2022

Yang Menyatakan



Clarisa Maytania

NPM. 18.1.02.02.0211





MOTTO

“Kebanyakan dari kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki, tetapi kita selalu menyesali apa yang belum kita capai.”

(Schopenhauer)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

-  Kedua Orang Tuaku.
-  Keluarga Besarku.
-  Teman-temanku
-  Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Abstrak

Clarisa Maytania: Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kocok In *Cafe*, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja.

Bisnis kuliner yang sedang menjamur saat ini membuat pemilik usaha harus kreatif dan bersaing dalam mempertahankan usahanya salah satu cara yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan Kocok In Cafe. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik yang digunakan adalah asosiatif kausal. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah semua karyawan Kocok In Cafe yang berjumlah 35 responden dan di analisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan Kocok In Cafe.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan YME oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan, dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir dari peneliti yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M). Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya dan tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zaenal Affandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi
5. Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen
7. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri
8. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan.

Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Kediri, Juni 2022

Clarisa Maytania

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	9
1. Motivasi Kerja.....	9
2. Kepemimpinan.....	12
3. Lingkungan Kerja.....	15
4. Budaya Kerja.....	18
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Berpikir.....	21
D. Kerangka Konsep.....	25
E. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian.....	27
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27

2. Definisi Operasional Variabel.....	28
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	29
1. Pendekatan Penelitian.....	29
2. Teknik Penelitian.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
1. Tempat Penelitian.....	30
2. Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel.....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	31
E. Instrumen Penelitian.....	31
1. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	31
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	33
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Sumber Data.....	37
2. Teknik Pengumpulan Data.....	37
G. Teknik Analisis Data.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	44
1. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	44
2. Visi Misi.....	45
3. Karakteristik Responden.....	45
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	46
C. Analisis Data.....	53
1. Uji Asumsi Klasik.....	53
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
3. Uji Koefisien Determinasi.....	59
D. Pengujian Hipotesis.....	61
1. Uji t.....	61
2. Uji F.....	62

E. Pembahasan.....	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	66
B. Saran.....	66
Daftar Pustaka.....	68
Lampiran-lampiran.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	32
3.2 Pedoman Pemberian Skor.....	33
3.3 Hasil Uji Coba Validitas.....	34
3.4 Hasil Uji Coba Reliabilitas.....	36
4.1 Jenis Kelamin Responden.....	45
4.2 Usia Responden.....	46
4.3 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan.....	47
4.4 Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	49
4.5 Deskripsi Data Variabel Budaya Kerja.....	50
4.6 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja.....	51
4.7 Hasil Uji Multikolienaritas.....	55
4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.9 Hasil Adjusted R ²	60
4.10 Hasil Uji t.....	61
4.11 Hasil Uji F.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	25
4.1 Normal Probability Plot.....	54
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57

LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	
2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	
3. Hasil Uji Validitas.....	
4. Hasil Uji Reliabilitas.....	
5. Surat Pengantar Penelitian.....	
6. Surat Balasan Penelitian.....	
7. Kartu Bimbingan.....	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena *ngopi* di Kota Kediri sedang diminati oleh banyak kalangan. Minat yang besar untuk berkunjung dan *ngopi* bagi generasi millennial sekarang sudah menjadi sebuah budaya yang menjadi daya tarik tersendiri bagi generasi millennial dengan semakin banyaknya kedai kopi maupun *cafe* yang menawarkan fasilitas, hidangan, dan suasana *cafe* yang kekinian dan *up to date*.

Bisnis *cafe* yang lagi berkembang berdampak pada tingkat persaingan usaha yang semakin ketat, sehingga memaksa pengusaha *cafe* perlu mengatasi masalah tersebut dengan pemberdayaan dan pemerataan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kompetensi yang mumpuni dan berkualitas. Sumber daya manusia pada kelangsungan bisnis *cafe* memiliki peranan yang penting dalam kelangsungan usaha, bahwa tanpa sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Safuan & Ismartaya 2019). Agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan mampu berkembang, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menjalankan serta mampu membawa organisasi dapat mencapai tujuannya.

Motivasi menjadi aspek yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan bila menginginkan karyawannya dapat memberikan nilai dan

kontribusi positif terhadap terwujudnya tujuan perusahaan, karena karyawan yang memiliki motivasi positif akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Menurut Setiana (2019:86) menyatakan motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang rendah akan merugikan perusahaan, karena rendahnya motivasi kerja akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong atau penggerak dalam bekerja bagi karyawan suatu perusahaan. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras, yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk menjaga *kondusifitas* dan motivasi kerja yang positif, perusahaan perlu membutuhkan seorang pemimpin atau *leader* yang berkualitas. Kepemimpinan yang dapat diterapkan merupakan pendekatan yang dilakukan pimpinan dengan memberikan pengaruh dan motivasi yang transformatif sehingga karyawan bersedia mengikutinya dengan senang hati (Budi, et al 2020). Pendekatan ini sangat penting agar karyawan dapat bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. selain itu, motivasi yang baik juga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai sikap individu yang terdorong untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai

tujuan yang diharapkannya. Karyawan yang memiliki motivasi rendah akan menurunkan produktivitas dan menciptakan masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kinerja yang lainnya. Pada sebuah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Pratiwi & Wimba 2021).

Selain itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang positif, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. Menurut Sedarmayanti (2017:43), mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja” adalah “bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Pada sebuah penelitian menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Dewi & Azhari 2021).

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Diantaranya adalah budaya kerja. Budaya kerja yaitu budaya kerja yang memberikan identitas bagi para karyawan dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri (Hasibuan, 2016:98). Budaya kerja berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain, budaya kerja juga dipandang sebagai faktor

yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial karyawan. Pegawai akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dengan loyalitas afektif yang tinggi serta memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku karyawan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Nurhasanah, 2018).

Tempat penelitian ini yaitu pada Kocok In Cafe. Alasannya karena *cafe* tersebut cukup ramai dikunjungi dan di sukai oleh generasi millennial. Selain itu *cafe* Kocok In memiliki pelanggan yang banyak hanya saja pada saat pandemi *Covid 19* Kocok In *cafe* mengalami fluktuasi pendapatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Kocok In *Cafe* terdapat beberapa karyawan yang merasa kepemimpinan yang ada tidak dapat di contoh oleh para karyawan seperti pimpinan sering telat dan menyuruh pegawai dengan kata-kata yang tidak sepatasnya, kurangnya rasa aman dalam bekerja yang di buktikan dengan belum adanya program BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan yang diberikan kepada karyawan serta pimpinan kurang mendorong karyawannya melakukan inovasi baru dalam penanganan pekerjaan dan selain itu tim kerja yang kurang kompak dalam penanganan pekerjaan, sehingga hal ini yang menjadi faktor yang mengakibatkan motivasi kerja karyawan rendah.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kocok In Cafe**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yaitu:

1. Minat yang besar untuk berkunjung dan *ngopi* bagi generasi millennial sekarang sudah menjadi sebuah budaya yang menjadi daya tarik tersendiri bagi generasi millennial dengan semakin banyaknya kedai kopi maupun *cafe* yang menawarkan fasilitas, hidangan, dan suasana *cafe* yang kekinian dan *up to date*.
2. Pimpinan perusahaan yang sering datang terlambat saat bekerja dan menyuruh karyawan dengan kata-kata kasar.
3. Kurangnya rasa aman dalam bekerja yang di buktikan dengan belum adanya program BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan yang diberikan kepada karyawan
4. Pimpinan kurang mendorong karyawannya melakukan inovasi baru dalam penanganan pekerjaan dan selain itu tim kerja yang kurang kompak dalam penanganan pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membatasi penelitian mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan Kocok *In Cafe* agar dalam penelitian tidak melebar ataupun meluas dari pokok pembahasan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, agar suatu permasalahan lebih tampak jelas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Kocok *In Cafe*?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Kocok *In Cafe*?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Kocok *In Cafe*?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Kocok *In Cafe*?

E. Tujuan

Dengan rumusan masalah tersebut maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Kocok In *Cafe*.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Kocok In *Cafe*.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan Kocok In *Cafe*.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Kocok In *Cafe*.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
 - a. Dapat dijadikan alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengaplikasian ilmu pengetahuan.
 - c. Dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46–53.
- Danang, S. 2013. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Dewi, A. S., & Azhari, S. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Adhi Guna Putera Cabang Padang. *Academic Conference For Management*, 3, 749–763.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Kartono, K. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhasanah, S. 2018. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, 14, 3436 – 3530.
- Pratiwi, N. M. R. Y., & Wimba, I. G. A. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Sisterfields Café Seminyak. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1 (No. 4), 1211–1218.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Roza, T. A., Abdullah, R., & Kadar, I. 2019. Motivasi dan Beban Kerja Karyawan PT. Serambi Indonesia Terhadap Peningkatan Kinerja. *Serambi Konstruktivis*, 1(2). <https://doi.org/10.32672/konstruktivis.v1i2.1345>
- Safuan, & Ismartaya. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dilengkapi Contoh Implementasi dari perusahaan dalam dan Luar Negeri, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Ketiga)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.