

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia

Nurlaela Eva Puji Lestari

ASM BSI Jakarta/Manajemen Administrasi
e-mail: nurlaela.nep@bsi.ac.id

Abstract – Employee performance in measure with fulfillment of target, then employees are required to be able to show good performance. Improving employee performance requires several things such as high motivation, adequate competence, good leadership, and a work environment that supports employees to improve their performance. Analysis model which is used is descriptive model with SPSS V.17. Research Methods in this research is using multiple linear regression method with processed data is Motivation (X1), Competence (X2), Leadership (X3), Work Environment (X4) and Performance (Y). Information obtained through the distribution of questionnaires in PT. Geotech Sistem Indonesia. Of the 30 questionnaires distributed, the questionnaires can be processed as many as 30 questionnaires or as much as 100%. The results showed that the Coefficient of Determination that of all independent variables Motivation (X1), Competence (X2), Leadership (X3) and Work Environment (X4) has the ability to explain the variation of the dependent variable Performance (Y) of 0.776 or 77.6% the remaining 0.224 or 22.4% is explained by other variables not examined in this study. The influence of independent variables Motivation (X1) Competence (X2) and Leadership (X3) and Work Environment (X4) simultaneously significantly influence the dependent variable that is Performance (Y).

Key Word: Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda di dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan duni usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta.

Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberi keleluasaan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangun serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap

pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pimpinan kepada bawahannya.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, pengusaha berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Untuk meningkatkan kinerja organisasi antara lain diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, menurut (Sumarsono, 2009).

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan

dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara, 2009). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Berdasarkan Penelitian sebelumnya yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Infimedia Solusi Pratama) “ oleh (Eva & Lestari, 2017) menyatakan bahwa terdapat motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alasan penulis meneliti di PT. Geotech Sistem Indonesia, dimana kinerja karyawan di ukur dengan terpenuhinya target, maka karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik, peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul “

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geotech Sistem Indonesia “.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2010), mengatakan bahwa Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, menyelesaikan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis.

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal. Metode pengukuran sikap yang digunakan adalah skala likert, kemudian nilai respon responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan jumlah nilai dan jumlah nilai inilah ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

Penelitian ini meminta responden untuk mengisi kuesioner yang selanjutnya dan diperoleh data tentang pengaruh motivasi, kompetensi,

kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda.

2.2. Pengertian Motivasi

(Sagala, 2010) mendefinisikan bahwa “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu”. “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan” Pengertian motivasi kerja menurut (Samsudin, 2006).

2.3. Pengertian Kompetensi

Sedangkan menurut (Sagala, 2010), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, Ketrampilan, perilaku yang harus dimiliki seorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya menurut (Pramudyo, 2010).

2.4. Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Robbins, 2006), “kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”.

Kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan pimpinan dalam memimpin dan mengarahkan para karyawannya (Pramudyo, 2010).

2.5. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2005), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”.

Sedangkan Menurut (Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

2.6. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sagala, 2010) menyatakan “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

sedangkan menurut (Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan hasil perhitungan IBM *Statistical Package For The Social Science (SPSS)* versi 17.0 yang bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda.

Deskripsi hasil penelitian dilakukan agar secara jelas dapat diperoleh gambaran atas pernyataan dari responden terhadap variabel-variabel yang tercakup dalam penelitian ini. Data atau informasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner di PT. Geotech Sistem Indonesia. Dari 30 kuesioner yang disebar, kuesioner yang dapat diolah sebanyak 30 kuesioner atau sebanyak 100%.

Pengolahan data dalam penulisan penelitian ini menggunakan program *Microsoft Office Excel 2010* dan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 17.0. Data yang diolah adalah Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Kepemimpinan (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Kinerja (Y).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan desain pengambilan sampel cara *non-probabilitas* dengan *accidentalsampling* yaitu sampel dipilih secara langsung atau sekenanya berdasarkan kemudahan dari masing-masing responden dan hasilnya mudah didapat karena pertimbangan terbatasnya waktu yang tersedia untuk mengumpulkan data kuesioner. Cara demikian dilakukan karena tidak diketahui jelas jumlah populasinya.

IV. KESIMPULAN

4.1. Uji Instrumen Penelitian

Berikut adalah hasil uji realibilitas dari variabel Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan.

1. Uji Realibilitas

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	N of Items
X1	.718	5
X2	.800	5
X3	.760	5
X4	.615	5
Y	.690	5

Sumber: Output SPSS V.17

Penelitian variabel Motivasi (X1) yang terdiri dari 5 Pernyataan dan lulus uji validitas sebanyak 4 Pernyataan menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* 0,718. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 yang merupakan syarat reliabilitas. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 Pernyataan dalam variabel Motivasi adalah reliabel, artinya bahwa hasil pengukuran pada variabel Motivasi tersebut bersifat konsisten dan stabil.

Penelitian variabel Kompetensi (X2) yang terdiri dari 5 Pernyataan dan lulus uji validitas sebanyak 4 Pernyataan menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,800. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 yang merupakan syarat reliabilitas. Maka dapat disimpulkan bahwa 4 Pernyataan dalam variabel Kompetensi adalah sangat reliabel, artinya bahwa hasil pengukuran pada variabel Kompetensi tersebut bersifat konsisten dan stabil.

Penelitian variabel Kepemimpinan (X3) yang terdiri dari 5 Pernyataan dan lulus uji validitas sebanyak 5 Pernyataan menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,760. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 yang merupakan syarat reliabilitas. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 Pernyataan dalam variabel Kepemimpinan adalah reliabel, artinya bahwa hasil pengukuran pada variabel Kepemimpinan tersebut bersifat konsisten dan stabil.

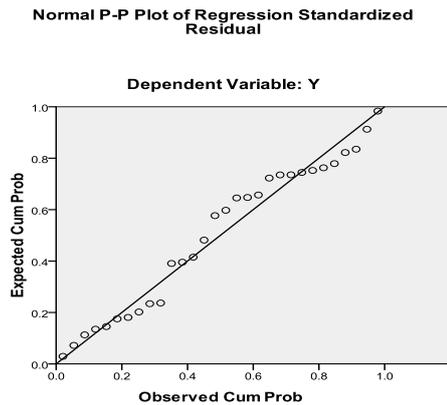
Penelitian variabel Lingkungan Kerja (X4) yang terdiri dari 5 Pernyataan dan lulus uji validitas sebanyak 5 Pernyataan menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,615. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 yang merupakan syarat reliabilitas. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 Pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel, artinya bahwa hasil pengukuran pada variabel Kinerja tersebut bersifat konsisten dan stabil.

Penelitian variabel Kinerja (Y) yang terdiri dari 5 Pernyataan dan lulus uji validitas sebanyak 4 Pernyataan menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,690. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 yang merupakan syarat reliabilitas. Maka dapat disimpulkan bahwa 5 Pernyataan dalam variabel Kinerja adalah reliabel, artinya bahwa hasil pengukuran pada variabel Kinerja tersebut bersifat konsisten dan stabil.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis yang diagonal. Hasil *output SPSS for Windows versi 17.0* untuk uji normalitas ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Multikolinearitas



Sumber: Output SPSS V.17

Gambar 1. Grafik Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar tidak jauh disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	1.12688

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Tabel *model summary* dengan metode *enter* menghasilkan nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R square* sebesar= 0,776 yang menunjukkan *goodness of fit test* atau kelayakan model regresi. Dari tabel tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi bahwa dari semua variabel independen Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Kepemimpinan (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen Kinerja (Y) sebesar 0,776 atau 77,6% sedangkan sisanya 0,224 atau 22,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi di antara variabel bebas. Dalam penelitian ini gejala multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.900	1.111
	X2	.857	1.167
	X3	.945	1.059
	X4	.871	1.149

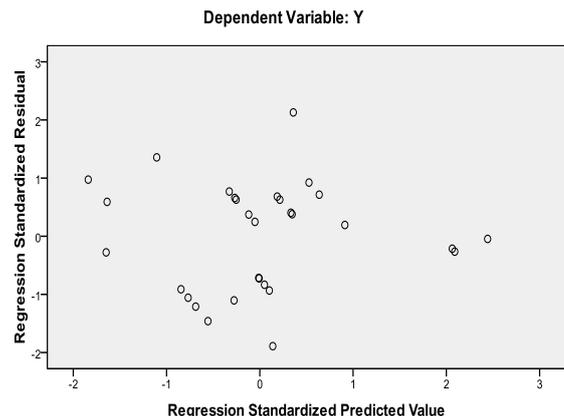
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS V.17 (2017)

5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*. Hasil pengujian pada lampiran sebagaimana juga pada gambar berikut.

Scatterplot



Sumber: Output SPSS V.17 (2017)

Gambar 2. Grafik Hasil Uji Heteroskedasitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen Motivasi (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) secara individu terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Dimana Ketentuan pengujian sebagai dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

Aturan Pengujian dalam Uji t :

Jika $-t \text{ Hitung} < t \text{ Tabel} < t \text{ hitung}$ β Tolak H_0 sehingga H_a diterima

Jika $-t$ Hitung $>$ t Tabel $>$ t hitung β Terima H_0 sehingga H_a ditolak

Atau dapat juga menggunakan Nilai Signifikansi :
Jika Sig $<$ 0,05 β Tolak H_0 sehingga H_a diterima (Signifikan)
Jika Sig $>$ 0,05 β Terima H_0 sehingga H_a ditolak (Tidak Signifikan)

Dimana :

H_{01} : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

H_{a1} : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

H_{02} : Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

H_{a2} : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

H_{03} : Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

H_{a3} : Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

H_{04} : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

H_{a4} : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.221	3.921		1.332	.195
	X1	-.094	.086	-.102	-1.101	.008
	X2	-.133	.089	-.142	-1.500	.146
	X3	.925	.093	.901	9.960	.000
	X4	.046	.160	.027	.289	.775

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS V.17 (2017)

6. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Tabel Anova

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.420	4	33.105	26.070	.000 ^a
	Residual	31.747	25	1.270		
	Total	164.167	29			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 5, dapat disimpulkan :

Model Enter

F hitung (26,070) $>$ F tabel (2,798)
Dan Nilai Sig. (0,000) $<$ 0,05

Maka **Ha diterima dan Ho ditolak** yang berarti bahwa variabel independen Motivasi (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) *secara simultan* signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

7. Uji Persamaan Regresi

Hasil perhitungan selanjutnya digunakan untuk mengetahui besaran arah pengaruh variabel independen Motivasi (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y).

$$Y = 5,221 - 0,094 X1 - 0,133 X2 + 0,925 X3 + 0,046 X4 + e$$

Persamaan regresi berganda yang terbentuk di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstan $a = 5,221$ memberikan arti bahwa Kinerja akan memiliki nilai 5,221 jika Motivasi (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) diabaikan atau dengan kata lain jika tidak ada variasi pada Motivasi (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) maka Kinerja akan bernilai 5,221.
2. Nilai koefisien $\beta_1 = -0,094$ artinya jika Motivasi (X1) meningkat satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar -0,094 satuan dengan asumsi Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien $\beta_2 = -0,133$, artinya jika Kompetensi (X2) meningkat satu satuan maka Kinerja (Y) akan akan meningkat sebesar -0,133 satuan dengan asumsi Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) konstan atau tetap.
4. Nilai koefisien $\beta_3 = 0,925$, artinya jika Kepemimpinan (X3) meningkat satu satuan maka Kinerja (Y) akan akan meningkat sebesar 0,925 satuan dengan asumsi Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) serta Lingkungan Kerja (X4) konstan atau tetap.
5. Nilai koefisien $\beta_4 = 0,046$, artinya jika Lingkungan Kerja (X4) meningkat satu satuan maka Kinerja (Y) akan akan meningkat sebesar 0,046 satuan dengan asumsi Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) serta Kepemimpinan (X3) konstan atau tetap.

IV. KESIMPULAN

Pada bagian ini peneliti akan menyajikan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian bahwa:

1. Untuk menentukan jumlah sampel atau responden penulis menggunakan pengambilan sampel cara *non-probabilitas* dengan *accidentalsampling* yaitu sampel dipilih secara langsung atau sekenanya berdasarkan kemudahan dari masing-masing responden dan hasilnya mudah didapat karena pertimbangan terbatasnya waktu yang tersedia untuk mengumpulkan data kuesioner.
2. Hasil Koefisien Determinasi sebesar sebesar 0,776 atau 77,6% sedangkan sisanya 0,224 atau 22,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Variabel independen Motivasi (X1) Kompetensi (X2) dan Kepemimpinan (X3) serta Lingkungan Kerja (X4) *secara simultan* signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

REFERENSI

- Eva, N., & Lestari, P. (2017). PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA , TERHADAP KINERJA KARYAWAN : (Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama), *XVII*(1), 88–94.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jbti*, *1*(1), 1–11.
- Robbins, S. . . (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan) Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Sagala, V. R. dan E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2009). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

PROFIL PENULIS

Nurlaela Eva Puji Lestari adalah Dosen di Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta. Penulis lahir di Tegal pada tanggal 15 April 1990 di Tegal. Mendapat gelar S.E pada Universitas BSI Bandung yang lulus pada tahun 2014. Tahun 2016 mendapat gelar S2 Magister Manajamen dari Universitas Budi Luhur pada bidang Ilmu Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.