

**ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT.BATU GUNUNG MULIA ENERGI DI BINUANG
ABSTRAK**

Bambang Lestari, Hairul, Dwi Wahyu Artiningsih³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
AlBanjari Banjarmasin, 17.31.0443

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
AlBanjari Banjarmasin, 069 908 141

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 061 510 918

Email : bambanglestari09@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Analisis kinerja karyawan perusahaan PT. Batu Gunung Mulia Energi Kecamatan districts Binuang saat ini, (2) Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Batu Gunung Mulia Energi yang seharusnya dilakukan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang di peroleh dari hasil observasi, dan wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi khususnya tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada perusahaan PT. Batu Gunung Mulia Energi Kecamatan Binuang.

Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Batu Gunung Mulia kepemimpinan demokratis dan Trasformasional. Motivasi yang karyawan dapatkan yakni dari pemberian reward, pemberian fasilitas perusahaan bagi karyawan yang sudah lama dan pemberian motivasi langsung dari pimpinan.

Maka dari itu gaya kepemimpinan yang motivasi yang digunakan berserta PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) dan motivasi kinerja karyawan bisa disimpulkan kinerja karyawan selalu meningkat karena dalam waktu 1 atau 2 bulan perusahaan memberikan reward pada karyawan dan karyawan yang mendapatkan reward selalu meningkat tiap bulannya. Artinya PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) berhasil untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan

This study aims to examine: 1)Analysis of the performance of employees of the company PT. Batu Gunung Mulia Energi, Binuang District at this time,2) Leadership Style and work motivation improve the performance of PT. Energy Noble Mountain Stone what should be done

The type of research used is descriptive qualitative, namely data that cannot be calculated or not in the form of numbers obtained from observations, and interviews with company leaders and employees in the company as well as information especially about leadership style and work motivation at the company PT. Batu Gunung Mulia Energi, Binuang District.

The results show that the leadership style at PT. Batu Gunung Mulia democratic and transformational leadership. The motivation that employees get is from giving

rewards, providing company facilities for old employees and providing direct motivation from the leadership.

There fore, the motivational leadership style used along with PT. Batu Gunung Mulia Energi and employee performance motivation can be concluded that employee performance always increases because within 1 or 2 months the company gives rewards to employees and employees who get rewards always increase every month. It means PT. Batu Gunung Mulia Energi succeeded in improving the performance of its employees.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang hidup bermasyarakat, Maka dalam kehidupan sehari-hari, Anda tidak akan pernah lepas dari segala macam masalah, terutama dalam hal berorganisasi. Seperti halnya dalam dunia kerja, setiap orang yang memasuki dunia kerja akan berinteraksi dan menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja. Manusia selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan pengambil keputusan terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan ini tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif karyawan. Jika peran aktif karyawan tidak disertakan, alat yang eksklusif dan kompleks tidak akan menguntungkan organisasi. Dalam suatu organisasi, diperlukan suatu sistem yang dapat mendukung kinerja organisasi. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerjasama yang baik antar komponen yang membentuk organisasi. Kerjasama terbentuk karena adanya kesatuan pemahaman tentang tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu perlu adanya komunikasi yang baik antar anggota, peran komunikasi dalam organisasi dapat menghasilkan hubungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi. Ini bisa menjadi tujuan organisasi produksi kuantitatif atau

kualitatif, kreativitas dan fleksibilitas. Itu mungkin

diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi

Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Itulah sebabnya intensitas motivasi yang ditunjukkan seseorang dalam situasi tertentu berbeda dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, beberapa orang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam situasi dan waktu yang berbeda. Ini berarti bahwa ketika berbicara tentang motivasi, salah satu hal yang paling penting untuk diingat adalah bahwa tingkat motivasi bervariasi dari orang ke orang dan dalam diri seseorang pada waktu yang berbeda.

Kepemimpinan dan motivasi adalah dua hal yang berbeda, meskipun keduanya terhubung dalam konteks kerja dan interaksi manusia-organisasi. Keith Davis percaya bahwa tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah sekelompok orang yang kacau dan tidak terorganisir dan tidak akan mampu menghasilkan perilaku yang bertujuan. Kepemimpinan adalah faktor manusia yang menghubungkan sebuah tim dan memotivasinya untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang tertentu. Ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat antara kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan motivasi. Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya.

Dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpancing untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling dasar (biologis) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi, aktualisasi diri. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan dalam pula berarti kemampuan memberi motivasi kepada bawahan. Untuk memaksimalkan kinerja atau kinerja karyawan, penggunaan pemimpin yang tepat oleh atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, membimbing, membimbing dan memotivasi karyawan untuk berkinerja baik dalam bekerja. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keselamatan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat pencapaian organisasi. Keterampilan kepemimpinan dan manajemen merupakan faktor penting untuk kepemimpinan yang efektif. Jika organisasi dapat mengidentifikasi kualitas yang terkait dengan kepemimpinan, maka akan meningkatkan kemampuan untuk memilih pemimpin yang efektif. Jika organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan keterampilan kepemimpinan organisasi yang efektif, maka akan mempelajari berbagai perilaku dan keterampilan. Mengingat kondisi dan pentingnya masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan ilmiah yang berjudul” Analisis Gaya Kepemimpinan Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) ” METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian deskriptif (field research),

karena data diperoleh secara langsung dari obyek, dalam hal ini PT. Batu Gunung Mulia Energi yang terletak di Jl. Pelda Bunawar, A.Yani Pura, Binuang Kabupaten Tapin. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk membangun teori dari suatu data, dimana desain dari metode kualitatif tersebut bersifat umum, fleksibel, dan berkembang dalam proses penelitian. Maka analisa data yang digunakan penulis adalah deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.emosi antara peneliti dengan subyek yang diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha yang perlu dilakukan pimpinan perusahaan dalam usaha memberikan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan

Untuk melakukan hal tersebut Gaya Kepemimpinan Transformasional, pemimpin merangsang dan membantu para anggota untuk tujuan-tujuan positif, menjaga kekompakan tim, menghargai perbedaan dan keyakinan, memiliki kepedulian terhadap para karyawan. Dan pemimpin juga menggunakan Gaya Kepemimpinan Demokratis saat mengambil keputusan mengutamakan musyawarah untuk kepentingan bersama sesuai dengan tujuan organisasi

Dari uraian data pada PT.Batu Gunung Mulia Energi (BGME) tersebut upaya-upaya yang perlu dilakukan oleh pimpinan perusahaan yang dapat di kemukakan penulis sebagai berikut

1. Pemberian Reward dalam upaya memotivasi karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja karyawan pada PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME), maka pimpinan perusahaan perlu memberikan reward supaya para karyawan semangat dalam mencapai target dari perusahaan, hal tersebut juga menjadi acuan kepada para karyawan yang lain semangat dalam mencapai target. Karyawan yang mendapatkan reward lebih besar maka dia harus menjaga konsistensi usaha kerjanya

2. Pemberian fasilitas perusahaan bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan

Fasilitas kendaraan yang diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan bukan berarti mereka bebas dari peraturan di perusahaan tersebut, bila karyawan itu melakukan pelanggaran maka fasilitas kendaraan yang mereka dapat bisa ditarik kembali oleh pihak PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME).

Apabila fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan rasa senang oleh karyawan sehingga dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pemberian motivasi langsung dari pimpinan

Karena pemberian motivasi langsung dari pimpinan itu sangat penting bagi karyawan supaya tingkat kinerja karyawan meningkat seperti :

- a. Mendengarkan dan menghargai ide-ide karyawan

Cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah menjadi atasan yang mau mendengarkan dan menghargai pendapat atau ide dari karyawan. Tentunya setiap orang ingin pendapatnya didengarkan, tidak terkecuali karyawan. Cobalah untuk menyisihkan waktu untuk mendengarkan segala pendapat

dari karyawan tanpa terkecuali, hal ini dapat membuat anda menjadi pemimpin yang bijaksana dan berwibawa.

- b. Apresiasi sekecil apapun kinerja yang dihasilkan

Sebagai pemimpin sudah semestinya anda memperhatikan peningkatan kerja dari setiap karyawan anda, baik dalam skala besar maupun kecil sekalipun akan lebih baik sekalipun. Selama hal tersebut merupakan hal yang positif, anda harus tetap mengapresiasinya. Pemberian penghargaan seperti ini akan sangat penting bagi mereka sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih giat.

- c. Jangan mengkritik atau mengkoreksi

Kritikan dan koreksi memang diperlukan agar membuat hasil pekerjaan menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya. Namun akan lebih baik jika sebagai atasan, anda menggunakan pendekatan secara tidak langsung pada karyawan yang melakukan kesalahan. Hal ini ditujukan agar karyawan bisa belajar dari kesalahan yang mereka buat. Sehingga anda bisa terlibat dalam diskusi bersama karyawan untuk mencari solusi untuk memperbaiki kesalahan yang ada.

- d. Pelihara interaksi sosial yang baik
Komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan dapat membuat hubungan menjadi lebih baik. Ketika anda bersikap peduli terhadap karyawan anda, maka secara tidak langsung akan membuat karyawan menjadi segan terhadap anda.

- e. Lakukan Kegiatan Team Building
Sesekali lakukan kegiatan

perusahaan diluar jam kantor dan di luar perusahaan. Perusahaan bisa menyelenggarakan kegiatan team bulding untuk semua karyawankaryawan di kantor. Anda bisa mengisi kegiatan ini dengan beragam game-game yang memicu kreativitas karyawan. Banyak manfaat yang bisa didapatkan dari kegiatan seperti ini. Manfaat utamanya tentunya dapat memicu daya kreativitas karyawan sehingga dapat bekerja dan berpikir dengan lebih giat.

- f. Membuat suasana kerja yang positif dan menyenangkan

Cara lainnya yang bisa digunakan untuk memotivasi karyawankaryawan adalah dengan membuat lingkungan kerja senyaman mungkin. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya membuat karyawan menjadi semangat untuk bekerja. Tentunya untuk membuat lingkungan kerja menjadi positif, dapat dimulai dari pimpinannya. Anda sebagai atasan harus terus memelihara pikiranpikiran positif terlebih dahulu. Dengan karakter positif tersebut tentunya anda bisa membuat suasana kerja menjadi positif dan menyenangkan.

Seperti hal-hal yang dijelaskan diatas tadi memotivasi karyawan dapat membuat kinerja mereka menjadi meningkat. Hal ini tentunya membuat kinerja perusahaan ikut meningkat. Selain itu, memotivasi karyawan juga membuat karyawan menjadi betah berada di lingkungan kerja. Setiap pimpinan tentunya memiliki cara tersendiri dalam memotivasi karyawannya, namun hal tersebut harus anda lakukan secara konsisten agar mencapai hasil yang maksimal.

Dari paparan analisis gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh PT.

Batu Gunung Mulia Energi (BGME) dan motivasi kinerja karyawan bisa disimpulkan kinerja karyawan selalu meningkat karena dalam waktu 1 atau 2 bulan perusahaan memberikan reward pada karyawan dan karyawan yang mendapatkan reward selalu meningkat tiap bulannya. Artinya PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) berhasil untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

PENUTUP

Berdasarkan paparan pada BAB IV Analisis Gaya Kkepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dilakukan dalam kinerja karyawan dalam PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) ialah gaya kepemimpinan demokratis walaupun terkadang juga menggunakan Gaya Kepemimpinan Trasformasional dalam hal pendekatan baik kepada para anggota karyawan dan memiliki kepedulian terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja, dan merangsang tujuan-tujuan positif menjaga kekompakan tim, dan menghargai perbedaan dan keyakinan dan terlihat dari dalam cara pimpinan mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) sangat berdampak besar pada motivasi karyawan yakni dengan pemberian reward, fasilitas, serta motivasi langsung dari pemimpin PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME).
2. Motivasi kerja yang diberikan, pemberian Reward dalam upaya memotivasi karyawan agar supaya para karyawan semangat dalam mencapai target dari perusahaan,hal tersebut juga menjadi acuan kepada

para karyawan yang lain semangat dalam mencapai target. Lalu

Pemberian fasilitas perusahaan bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan akan menimbulkan rasa senang oleh karyawan sehingga dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Lalu yang terakhir pemberian motivasi langsung dari pimpinan seperti mendengarkan dan menghargai ide-ide karyawan, apresiasi sekecil apapun kinerja yang dihasilkan, jangan mengkritik atau mengoreksi, pelihara interaksi sosial yang baik, lakukan Kegiatan

Team Building dan membuat suasana kerja yang positif dan menyenangkan.

3. Dari paparan analisis gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) dan motivasi kinerja karyawan bisa disimpulkan kinerja karyawan selalu meningkat karena dalam waktu 1 atau 2 bulan perusahaan memberikan reward pada karyawan dan karyawan yang mendapatkan reward selalu meningkat tiap bulannya. Artinya PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) berhasil untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan pemaparan kesimpulan diatas maka saran yang bisa diberikan, sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yang bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah, gaya kepemimpinan situasional pemimpin membimbing karyawan untuk mempertimbangkan segala jenis situasi para pemimpin menyesuaikan pekerjaan karyawan sesuai dengan tingkat kematangan karyawan masing-masing. Pemimpin mempertimbangkan untuk mengembangkan kompetensi karyawan mereka jadi pemimpin mengubah gaya kepemimpinan sesuai dengan

situasi dan kondisi adaptasi karyawan dengan perubahan tersebut

2. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas perusahaan, maka hendaknya perusahaan melakukan tindakan yaitu memberikan reward liburan ketempat wisata jika target tahunan terpenuhi tidak hanya memberikan reward bulanan yang berupa bonus tambahan gaji, agar motivasi karyawan dalam bekerja meningkat karena liburan akan menambah inovasi dan wawasan serta semakin eratnya hubungan antar seluruh karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME)
3. Usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan situasional dan penambahan reward berupa liburan wisata tiap tahun untuk merayakan tercapainya target tahunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen*. . An Evi Dence-Based Guide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt L Td.
- Anastasia, & Dewie . (2014). Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam". *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.Jul2 No.3*, 737-738.
- Benny. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol III, Nomor 2*, 59-81.
- Byars, L., & Rue, L. (2008). *Human Resource Managementl*. New Jeray: McGraw-Hil.
- Cania, L. (2014). The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance. *Jurnal Economia, Seria Management, Volume 17*, -.

- Darwis, & Hikmawati. (2017). *Kesehatan Masyarakat dalam Perspektif*. Makassar: CV Sah Media.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. England: Florida International University.
- Handoko. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. T. (2012). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilham, F. (2017). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Irham, F. (2017). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali .
- Listianto , & Setiaji. (2007). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Surakarta: -.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (-). *Manajemen SDM Perusahaan (Bndung, pt, Remaja Rosdakarya)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Muslimin, I. (2003). *Pemimpin Perubahan*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Nasution, S. (1999). *Kurikulum dan Pengajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2001). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, M. N. (2019). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MELATI MULYA VALINDO GROUP BANJARMASIN*. BANJARMASIN: -.
- Republik Indonesia. (2003). *Undangundang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional*. Inonesia.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Saputr, R. R. (2020). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI DOREMI HOME MUSIC COURSE PONOROGO*. Ponorogo: -.
- Sari. (2015). *Pengaruh pengembanga karir terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Malang*. Malang: -.
- Sari, R. H. (2018). *GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ASURANSI JIWA SYARIAH AL-AMIN CABANG LAMPUNG*. Lampung: -.
- Sinambela, L. P. (-). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikas*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, H. B. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto dkk. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.

- Sofan, A., & Rohman, M. (2013). *Strategi dan Disain Pengembangan Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.
- Sunyoto, D. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafii, M., & Tety, L. (2019). *ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN* i. Banjarmasin: -.
- Wasiman. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam". *Jurnal Akrab Juara* Vol. 3 No. 1 , 2.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. (2002). *Motivasi Dan Pemasaran Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Solahudin, M. (2021:154). *The Essential of Human Resources Management*. Banten: Bintang Sembilan Visitama.
- Surajio, Nasruddin , & Paleni, H. (2020:64). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2011:5-6). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.

