
**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. BPR Guna Daya Boyolali**

**The Influence of Leadership, Work Motivation and Work Environment on Employee
Performance at PT. BPR Guna Daya Boyolali**

Koko Fajar Jatmiko¹, Heriyanta Budi Utama²

Email : heriyantabudiutama@gmail.com

Universitas Dharma AUB Surakarta

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan masalah sentral dalam perusahaan. Kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan (Nenden Nur Annisa, 2015). Tujuan penelitian ini untuk menguji apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Guna Daya Boyolali. Teori Joseph Rosh, (2004), Sudarsono, (2008), dan Mangkunegara, (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel 55 responden diambil secara sensus dengan teknik sampling jenuh. Kuesioner sebagai instrument untuk mengumpulkan data. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji Regresi Linier Berganda, uji t, uji F, serta uji R². Hasil uji regresi menunjukkan bahwa secara parsial variable kepemimpinan, lingkungan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Guna Daya Boyolali. Hasil uji t menunjukkan bahwa variable kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh signifikan sedangkan variable motivasi berpengaruh tidak signifikan. Secara simultan Uji F menunjukkan ketiga variable penelitian ini berpengaruh signifikan. Hasil uji R² diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,322. Artinya ketiga variabel X memberikan kontribusi sebesar 32,2% terhadap kinerja karyawan PT. BPR Guna Daya Boyolali, sedangkan sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi dan rekomendasi bagi praktisi manajemen, pelaku bisnis, serta peneliti yang akan datang utamanya yang terkait dengan penelitian SDM.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja*

ABSTRACT

Human resources are a central problem in the company. The study shows that leadership, motivation and environment affect employee performance (Nenden Nur Annisa, 2015). The purpose of this study is to examine whether leadership, motivation and environment affect the performance of employees of PT. BPR Guna Daya Boyolali. Theory of Joseph Rosh, (2004), Sudarsono, (2008), and Mangkunegara, (2005) states that leadership, motivation and work environment are factors that determine company performance. This study uses a quantitative approach. The sample of 55 respondents was taken by census with saturated sampling technique. Questionnaires are instruments for collecting data. The data obtained were analyzed using the Multiple Linear Regression test, t test, F test, and R² test. The regression test results indicate that partially leadership, environmental and motivation variables influence the performance of employees of PT. BPR Guna Daya Boyolali. The results of the t test show that the leadership and environmental variables have a significant effect while the influential motivation variables are not significant. Simultaneously the F test shows the three variables of this study have a significant effect. R² test results obtained Adjusted R² value of 0.322. This means that the three variables X contribute 32.2% to the performance of employees of PT. BPR Guna Daya Boyolali, while the remaining 67.8% is influenced by other variables not examined. The results of this study can be used as references and recommendations for management practitioners, business people, and future researchers primarily related to HR research.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Environment

A. PENDAHULUAN

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak pada sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar

mampu bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Henry, 2016).

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu (Dessler, 2003).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang memberikan banyak manfaat terhadap suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukannya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok. Banyak studi ilmiah yang dilakukan oleh banyak ahli mengenai kepemimpinan, dan hasilnya berupa teori-teori tentang kepemimpinan, sehingga teori-teori yang muncul menunjukkan perbedaan (Triantoro Safaria, 2004).

Selain kepemimpinan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi kerja. Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi. Karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda-beda, maka pemberian motivasi harus disesuaikan dengan kondisi kebutuhan tiap-tiap individu. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. *Motivation factor* atau faktor motivasi meliputi: penghargaan, kemajuan, hasil yang membanggakan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang, dan tanggung jawab (Karsono, 2009).

Motivasi adalah serangkaian upaya untuk memengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak.

Namun, seseorang bergerak dalam melakukan sebuah pekerjaan itu bergerak karena sebab, yaitu kemampuan (*ability*) dan kemauan dari motivasi (Husnan, 1992)

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian maka para karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan ini tidak akan mengalami kemajuan dan perkembangan yang positif di dalam pelaksanaan penyelesaian kerja di dalam perusahaan tersebut. Demikian pula dengan rasa tanggungjawab dari para karyawan perusahaan ini. Tanggungjawab yang ada pada para karyawan pada umumnya rendah dan saling mencari kesalahan yang ada pada pihak lain. Keadaan semacam ini sebenarnya bermula dari ketidakpuasan para karyawan perusahaan atas perlakuan manajemen perusahaan di mana mereka bekerja (Ahyarim, 1999).

B. METODE PENELITIAN

1. Data Penelitian

Objek penelitian ini adalah Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah pegawai PT. BPR Guna Daya Boyolali.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Penelitian Kepustakaan (*library research*), penelitian yang dilakukan dengan membaca literature, laporan-laporan tertulis, dan bahan-bahan referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian.
- b. Penelitian Lapangan (*field research*), penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data primer dan informasi penting melalui observasi dan kuesioner.

2. Tehnik analisis data

- a. Uji instrumen, yang terdiri dari beberapa pengujian, yaitu uji validitas dan uji realibilitas
- b. Uji asumsi klasik, yang terdiri dari : uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterosdastisitas, dan uji normalitas data.
- c. Analisis regresi linear berganda
- d. Uji koefisien regresi parsial (uji - t)
- e. Uji koefisien regresi simultan (uji - f)
- f. Uji koefisien determinasi (*adjusted R²*)

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Data Responden Berdasarkan Jenis pendidikan

No.	Jenis pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Diploma (DIII)	22	40 %
2.	Sarjana (SI)	33	60 %
	Total	100	100 %

Sumber : Data Primer

dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 33 S1 atau 60%, sedangkan sisanya adalah Sarjana sebanyak 22 orang atau 40%.

Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1.	< 20 Tahun	2	3,6 %
2.	20 – 25 Tahun	5	9,1 %
3.	26 – 30 Tahun	31	56.4 %
4.	> 30 Tahun	17	30.9%
	Total	55	100 %

Dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden berusia 26-30 tahun, sebanyak 56.4 %.

2. Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X_1)

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Item pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X_{1-1}	0,595	0,266	Valid
X_{1-2}	0,462	0,266	Valid
X_{1-3}	0,300	0,266	Valid
X_{1-4}	0,548	0,266	Valid
X_{1-5}	0,450	0,266	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018

Data perhitungan tabel korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya, dan menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan semuanya valid.

Validitas item pertanyaan untuk variabel motivasi (X_2)

Uji Validitas Variabel Motivasi(X_2)

Item pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X_{2-1}	0,529	0,266	Valid
X_{2-2}	0,303	0,266	Valid
X_{2-3}	0,398	0,266	Valid
X_{2-4}	0,481	0,266	Valid
X_{2-5}	0,477	0,266	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018

Data perhitungan tabel korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya, dan menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan semuanya valid.

Variabel item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_3)

Tabel IV.8

Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X_3)

Item pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	keterangan
X_{3-1}	0,779	0,266	Valid
X_{3-2}	0,453	0,266	Valid
X_{3-3}	0,631	0,266	Valid
X_{3-4}	0,683	0,266	Valid
X_{3-5}	0,590	0,266	Valid

Data perhitungan tabel korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabel nya.

Variabel item pertanyaan untuk variabel Kinerja karyawan (Y)

Uji Validitas Variabel Kinerja(Y)

Item pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	keterangan
X_{4-1}	0,503	0,266	Valid
X_{4-2}	0,443	0,266	Valid
X_{4-3}	0,640	0,266	Valid
X_{4-4}	0,736	0,266	Valid
X_{4-5}	0,343	0,266	Valid

Data perhitungan tabel korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya, dan menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan semuanya valid

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Item pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,704	0,60	Reliable
Motivasi(X_2)	0,650	0,60	Reliable
Lingkungan kerja (X_3)	0,823	0,60	Reliable
Kinerja(Y)	0,760	0,60	Reliable

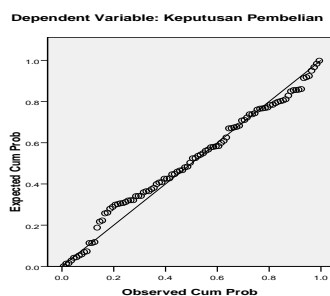
Sumber : Data yang diolah, 2018

Hasil perhitungan dari uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

c. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

d. Uji Multikolinieritas

Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,568	4,072		,631	,531		
	Kepemimpinan	,483	,187	,350	2,582	,013	,684	1,463
	Motivasi	,051	,114	,054	,450	,655	,859	1,164
	Lingkungan Kerja	,297	,139	,306	2,139	,037	,612	1,633

a. Dependent Variable: Kinerja

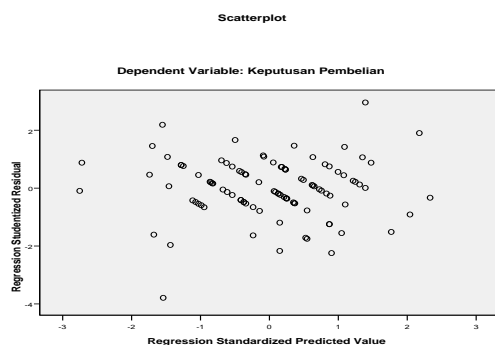
Hasil uji multikolinieritas melalui *Variance Inflation Factor (VIF)*, *Coefficients* masing - masing variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* yang lebih dari 0,1. sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson menunjukan sebesar 1,548. Nilai D-W berada diantara (-2) sampai dengan (+2), maka kesimpulan pengujian ini menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi antar variabel.

f. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik 2 *scatterplots* diatas terlihat tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak (*random*) baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

g. Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,568	4,072		,631	,531		
Kepemimpinan	,483	,187	,360	2,582	,013	,684	1,463
Motivasi	,051	,114	,054	,450	,655	,859	1,164
Lingkungan Kerja	,297	,139	,306	2,139	,037	,612	1,633

^a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan garis regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$a = 2,568$. Apabila variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja konstan, maka kinerja karyawan positif, atau meningkat.

$b_1 = 0,483$ Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja dianggap tetap.

$b_2 = 0,051$ Variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap tetap.

$b_3 = 0,297$ Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi dianggap tetap.

h. Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t

Model	T	Sig	Hasil
1. (Constant)	2,582	0,531	Diterima
Disiplin kerja	0,450	0,013	Diterima
Motivasi	1,331	0,655	Diterima
Lingkungan kerja	2,139	0,037	Diterima

a. Uji t kepemimpinan(X_1) terhadap kinerja(Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai sig. $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak, maka variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga H_1 terbukti kebenarannya.

b. Uji t Kualitas motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai sig. $0,655 <$ dari $0,05$ maka H_0 ditolak, maka variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga H_2 tidak terbukti kebenarannya.

c. Uji t lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai sig. $0,037 <$ dari $0,05$ maka H_0 ditolak, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga H_3 terbukti kebenarannya.

i. Uji F (Uji Simultan)

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,791	3	21,930	9,559	,000 ^a
	Residual	117,009	51	2,294		
	Total	182,800	54			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai Sig. (0,000) $<$ $0,05$ sehingga secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan antara disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

g. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil Koefisien Determinasi

Perhitungan program SPSS diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,322 berarti variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerjamemberikan kontribusi sebesar 32,2 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 69,8% (100% - 32,2%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti misalnya pendidikan, konflik kerja, dan kompetisi karyawan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan dalam pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa :
Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja PT. BPR Guna Daya Boyolali.
2. Hipotesis pertama (H_1) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. BPR Guna Daya Boyolaliyang terbukti

kebenarannya. Pengaruh signifikan ini nampak pada sebagian besar pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa PT. BPR Guna Daya Boyolali memiliki pemimpin yang memberi kepercayaan kepada bawahan, dan melakukan koordinasi yang baik dalam melaksanakan tugas.

3. Hipotesis kedua (H_2) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. BPR Guna Daya Boyolali yang terbukti kebenarannya. Pengaruh ketidaksignifikan ini nampak pada sebagian besar pernyataan motivasi yang menyatakan bahwa PT. BPR Guna Daya Boyolali memiliki semangat kerja karena diberikan insentif, penghargaan dan jenjang karir yang mungkin kurang baik.
4. Hipotesis ketiga (H_3) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. BPR Guna Daya Boyolali yang terbukti kebenarannya. Pengaruh signifikan ini nampak pada sebagian besar pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa PT. BPR Guna Daya Boyolali memiliki keamanan dan lingkungan kerja yang nyaman dengan tata ruang dan pencahayaan yang baik.
5. Hasil uji F menunjukkan bahwa antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Guna Daya Boyolali.

E. SARAN

1. Untuk meningkatkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja, maka pemimpin harus meningkatkan koordinasi dalam melaksanakan tugas, mengamati secara langsung proses kerja, memberikan pengarahan dan pelatihan kerja, dan memberikan kepercayaan kepada bawahan.
2. Perusahaan dalam hal ini agar karyawan PT. BPR Guna Daya termotivasi dalam bekerja, perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang menunjang, memberikan penghargaan, memberikan insentif dan kesempatan karir bagi karyawan yang berprestasi.
3. Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan, maka perlunya diberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan penerangan ruang kerja yang terang, menata ruang dengan baik, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan menjaga keamanan lingkungan kerja sehingga bisa nyaman dalam bekerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Nur Fatimah. 2015. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan bank bri Cabang ahmad yani semarang.*
- Dedi Saputra. 2015, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu.*
- Dessler. 2005. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta :Erlangga.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke Sembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hentry Sukmasari. 2016. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kota semarang*
- Joseph C. Rost. 2007. *Manajemen.* PT Prenhallindo. Jakarta.
- Karsono. 2009. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS.* Jakarta : PT Grasindo.
- Kartono. 2010. *Pengantar Metodologi Riset Sosial.* Bandung, Gramedia Pustaka Utama
- Lucky. 2015. *pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota semarang)*
- M. Thoha. 2009. *Sumber daya manusia : Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Jakarta :Rajawali Pers.
- Mangkunegara, 2005. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Rrefika Aditama.
- Nenden Nur Anissa. 2015. *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Di Manado.*
- Nicko Permana Putra. 2012. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Indonesia power semarang*
- Puspa Maharani. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan*
- Sadarmayanti. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Samsudin. 2006., *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* :BPFE.
- Sudarsono. 2008. *Manajemen Kepegawaian Edisi 2.* Yogyakarta :Kanikus.
- Syamsul Bachri. 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank B engkulu Capem Wilayah Curup*

Umar. 2009. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.