

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LS Cafe RESTO KOTA BENGKULU

Ratnawili¹, Ledi Saputra²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ledisaputra1834020021@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at LS Cafe Resto Bengkulu City, with the formulation of the problem: Does Leadership Style, Compensation and Work Environment affect employee performance and the number of respondents in this study were 42 respondents using total sampling. Based on the results of research that has been done about the influence of Leadership Style (X₁), Compensation (X₂), and Work Environment (X₃) on Employee Performance (Y) At LS Cafe Resto Bengkulu City, it can be concluded as follows: Leadership Style has an effect on Employee Performance in LS Cafe Resto Bengkulu City, this is evidenced by the results of the t test showing the value of $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$ ($3.906 > 2.021$) and ($sig = 0.000 < 0.050$). This means that H₀ is rejected and H_a is accepted. This is due to the workload carried out by nurses who have multiple roles. Compensation has a significant effect on employee performance at LS Cafe Resto Bengkulu City, this is evidenced by the results of the t test showing the value of $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$ ($2,961 > 2.021$) and ($sig = 0.000 < 0.050$). This means that H₀ is rejected and H_a is accepted. Work environment has a significant effect on employee performance at LS Cafe Resto Bengkulu City, this is evidenced by the results of the t test showing the value of $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$ ($6.785 > 2.021$) and ($sig = 0.000 < 0.050$). This means that H₀ is rejected and H_a is accepted. Leadership Style (X₁), Compensation (X₂), and Work Environment (X₃) together have an effect on Employee Performance (Y) at LS Cafe Resto Bengkulu City, this is evidenced by the F test showing the value $F_{count} > F_{table}$, namely ($74.424 > 4.072$) and ($sig = 0.000 < 0.05$). This means that H₀ is rejected and H_a is accepted. **Keywords:** Leadership Style, Compensation, Work Environment Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan yang sangat menentukan dalam menjalankan aktivitas, seperti perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan perencanaan, pengorganisasian strategi, pengawasan dan pengendalian yang baik agar fungsi dan sistem manajemen dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan.

Menurut (Simamora, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kinerja. Salah satu yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi

atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Onsardi, O., & Fintahiasari, 2022)

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya Kinerja yang dikemukakan oleh (Mangkunegara., 2018) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang. Baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Artinya seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya, (Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, 2022)

Kinerja karyawan menurut As'ad dalam Ansory, dan Indasari (2018), adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Andayani et al., 2021) Kinerja adalah suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan(SDM) yang bekerja diinstansi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abd Patah et al., 2009)

Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai kepribadian (personality) yang berpengaruh terhadap orang lain. Sarjana terkenal Ordway Tead, misalnya pernah mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kombinasi dari serangkaian perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu, pendapat ini dikutip oleh (Latief & Wilanda, 2019) yang lebih jauh menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kepribadian yang bereaksi dalam kondisi-kondisi kelompok dan kepemimpinan tidak saja merupakan suatu gejala kelompok, akan tetapi kepemimpinan juga merupakan suatu proses social yang mendalam mendominasi orang lain.

Kompensasi adalah segala bentuk bayaran yang diberikan untuk karyawan, sehingga timbul hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan (Dessler, 2017) Kompensasi juga segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, balik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Handoko, 2014).

Puspitawati & Yuliawan, (2019) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. (Christina et al., 2012) lingkungan kerja dikelompokkan menjadi dua kelompok yakni lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Lingkungan eksternal adalah kekuatan utama diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan lingkungan internal adalah faktor atau kondisi umum yang berada didalam sebuah organisasi yang mempengaruhi manajemen organisasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi seorang karyawan menjadi lebih meningkatkan kinerja dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang kebutuhan seorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan saat melakukan kegiatan sehari-hari untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Sutrisno, 2017) lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di LS Café dan Resto Kota Bengkulu yang beralamat jalan Rawa Makmur Merpati 12, Kota Bengkulu. sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*, dengan metode Observasi, Dokumentasi dan Kuesioner, dengan menggunakan analisis data yaitu SPSS 25. Regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu. Berdasarkan estemasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,729	1,410		1,226	,228
	Gaya Kepemimpinan	,283	,072	,424	3,906	,000
	Kompensasi	,609	,206	,333	2,961	,005
	Lingkungan Kerja	,839	,124	,947	6,785	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.729 + 0,283 (X_1) + 0.609 (X_2) + 0.839 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai Konstanta 1.729 mempunyai arti bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 1.729 apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol.

Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0,283 mempunyai makna jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,283 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dianggap tetap.

Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0,609 mempunyai makna jika nilai variabel Kompensasi (X_2) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,609 dengan asumsi variabel Kompensasi (X_2) dianggap tetap.

Koefisien Regresi X_3 , sebesar 0,839 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X_3) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,839 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_3) dianggap tetap.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu adalah variable mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X_3) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.839 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_3) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 2
Nilai Koefisien Korelasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	,855	,843	1,03240

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) = 0,924 yang berarti ada hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Besar koefisien korelasi 0,924 yang berarti korelasi hubungan antara variabel independent (Gaya Kepemimpinan (X₁), Kompensasi (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃)) dengan variabel dependent Kinerja Karyawan adalah termasuk tinggi.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X₁), Kompensasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 26,0 didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3
Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	,855	,843	1,03240

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R²) diperoleh nilai sebesar 0.855 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Kompensasi (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.855 atau 85.5% terhadap Kinerja Karyawann pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.145 atau 14.5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,729	1,410		1,226	,228
	Gaya Kepemimpinan	,283	,072	,424	3,906	,000
	Kompensasi	,609	,206	,333	2,961	,005
	Lingkungan Kerja	,839	,124	,947	6,785	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24.0

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = 42-2-1 = 39 (2.021) setiap variabel sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ (3.906 > 2.021) dan (sig α = 0,000 < 0,050), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negatif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu. Hal ini dikarenakan beban kerja yang

terlalu tinggi sehingga kinerja memiliki hubungan yang negatif. Kompensasi yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.961 > 2.021$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu. Lingkungan Kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($6.785 > 2.021$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237,974	3	79,325	74,424	,000 ^b
	Residual	40,502	38	1,066		
	Total	278,476	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawann

b. Predictors: (Constant),, Gaya Kepemimpinan , Kompensasi Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 74.424 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4.072 yaitu ($74.424 > 4.072$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesoner terhadap 42 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu .

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.906 > 2.021$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), maka H_1 dalam penelitian ini dapat diterima. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh para peneliti (Widyatmini & Hakim, 2011), Lumintang (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.961 > 2.021$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$), maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima. Senada dengan penelitian (Andriani, C., Onsardi, 2020) Fauzi (2014), yang menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($6.785 > 2.021$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima. Penelitian sebelumnya dilakukan

(Rahayu et al., 2020) Kartika (2016) menyatakan bahwa Lingkungan kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu ($74.424 > 4.072$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_5 diterima artinya secara bersamaan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu . dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan penelitian (Febrianti & Abdulah, 2021) Polakitan (2016), Suani (2020), Fauzi, (2014) Mujiati (2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu , dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu.
4. Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu , hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu ($74.424 > 4.072$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,05$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Senada dengan penelitian sebelumnya Noldison, Sonjge M Sumayku, sofian sombul (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0,924$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,855$ nilai mempunyai makna bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memberikan kontribusi yang signifikan pengaruh sebesar 0,855 atau 81.9% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LS Cafe Resto Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.181 atau 18.1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Patah, M. O. R., Zain, R. A., & Abdullah, D. (2009). An Empirical Investigation Into The Influences Of Psychological Empowerment And Overall Job Satisfaction On Employee Loyalty: The Case Of Malaysian Front Office Receptionists. *Journal Of Tourism, Hospitality And Culinary Arts*, 1(3), 43–62.
- Andayani, M., Hendri, N., & Suyanto. (2021). *Pengaruh Kualitas Sdm, Ukuran Usaha Dan Lama Usaha Terhadap Pemahaman Penyusunan Laporan Keuangan Berdasarkan Sak Emkm (Studi Kasus Pada Umkm Di Kota Metro)*. 2(2).
- Andriani, C., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Christina, W. Y., Ludfi, D., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th Ed.). Pearson.

- Febrianti, W., & Abdulah, B. (2021). The Dampak Pengelolaan Sumber Daya Manusia Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Dari Segi Kompetensi Terhadap Kinerja Umkm (Studi Kasus: Umkm Desa Trusmi-Cirebon). *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(3).
<https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate.V6i3.1691>
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.,
- Latief, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Penggadaan Jasa Pt. Semen Padang Tbk. *Jurnal Sains Dan Teknologi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Teknologi Industri*, 19(1).
<https://doi.org/10.36275/Stsp.V19i1.123>
- Mangkunegara., A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*., 4(2).
- Puspitawati, N. M. D., & Yuliawan, A. K. (2019). Role Of Employee Engagement On Work Satisfaction Regarding Employee Services Quality At The Grand Santhi Hotel Denpasar. *Review Of Management And Entrepreneurship*, 2(1), 1–16.
<https://doi.org/10.37715/Rme.V2i1.954>
- Rahayu, A. K., Bawono, I. R., & Sudiby, Y. A. (2020). The Influence Of Accounting Knowledge In Moderating Relationship Between Understanding And Socialization Of Tax Toward Msmes Tax Compliance. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 20(2).
<https://doi.org/10.20961/Jab.V20i2.525>
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn.
- Sutrisno, Et Al. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*.