

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

### KANTOR UPTD BAPENDA KALIMANTAN TIMUR

Andi Tarisa<sup>1</sup>, Sayugo Adi Purwanto<sup>2</sup>, Surti Milarisa<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Berau [anditarisa18@gmail.com](mailto:anditarisa18@gmail.com),

[adipurwanto@yahoo.com](mailto:adipurwanto@yahoo.com),

[surtimilarisa@gmail.com](mailto:surtimilarisa@gmail.com)

DOI 10.35915/cj.v8i2

Received : Mei 2, 2024. Revised: 30 Mei 2024, Accepted April 12, 2024

#### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership style, work motivation and work environment on employee performance at the UPTD BAPENDA office in East Kalimantan province, the analysis tools used are validation test, reliability test, multiple linear equations, coefficient of determination, T test and F test. The results of this study indicate that leadership style, work motivation and work environment have a significant effect on employee performance at the UPTD BAPENDA office in East Kalimantan Province, as evidenced by the results of the F test where  $F_{count} > F_{table}$  or  $62,547 > 2,934$  with a significant value smaller than the probability value of 0.05.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD BAPENDA provinsi Kalimantan Timur, alat analisis yang digunakan adalah uji validasi, uji reliabilitas, persamaan linier berganda, koefisien determinasi, uji T dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPTD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur, dibuktikan dari hasil uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $62.547 > 2.934$  dengan nilai signifikannya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya yang mengelola sistem yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk memastikan kelancaran operasional sistem pengelolaan harus memperhatikan faktor kunci seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan faktor-faktor lainnya. Manajemen sumber daya manusia menjadi indikator penting dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Kinerja yang baik dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik sebagai pemimpin, menginspirasi staf dan memperhatikan pegawai di tempat kerja. Karena proses kepemimpinan difokuskan pada apa yang dilakukan pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruh mereka untuk memperjelas tujuan organisasi bagi pegawai bawahan atau mereka yang dipimpin, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut dan membantu menciptakan budaya produktif didalam organisasi, kepemimpinan adalah juga suatu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi.

Pimpinan selaku atasan yang menggerakkan pegawai selaku bawahan perlu melakukan pembinaan terhadap pegawai dilingkungannya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai ke arah pencapaian dan dapat mendorong pegawai di kantor upgd bapenda dalam melaksanakan tugas pokoknya dengan baik dan benar. Selain ditentukan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja yang di miliki seorang pegawai didalam dirinya juga dinilai mampu

menggerakkan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Bila seorang pegawai termotivasi ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Pemberian motivasi yang tepat di saat dan waktu yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu, instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti suasana yang nyaman, keleluasan ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan instansi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, terlihat bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal dimana ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu atau lambat, kondisi tersebut menunjukkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini dapat dikaitkan dengan kurangnya perhatian dan dorongan semangat dari atasan kepada pegawai, motivasi yang rendah berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan pegawai. Kemudian, fenomena dari lingkungan kerja ada beberapa pencahayaan di ruangan kurang maksimal sehingga pegawai merasa kurang konsentrasi dalam bekerja, tidak hanya itu tata ruangan yang tidak tersusun rapi membuat pegawai tidak nyaman bekerja. Fenomena tersebut sesuai dengan pendapat Aswadi Lubis (2015:36) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, bising

penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan kerja.

Salah satu cara yang dapat di tempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih baik, peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja agar meningkatkan kinerja pegawai di kantor UPTD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur.

### KAJIAN TEORI

#### Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno ( 2014:213 ) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2016) sebagai berikut

- :
- 1) Sifat
  - 2) Kebiasaan
  - 3) Temperamen
  - 4) Watak
  - 5) Kepribadian
  - 6)

#### Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Menurut Anoraga (2014:12)

motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2014) terdiri dari:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

#### Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:28- 35) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Ruang gerak
- 4) Hubungan dengan pimpinan
- 5) Hubungan sesama rekan kerja

#### Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011:67) memberikan definisi kinerja, yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

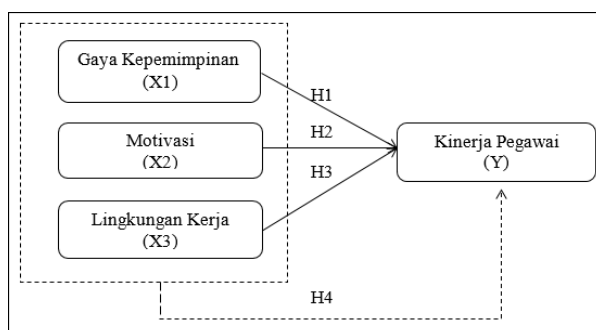
Menurut Hasibuan (2011:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja pegawai dapat dinilai dari indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

### KERANGKA PIKIR



### HIPOTESIS

1. Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur
2. Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTDBAPENDA Provinsi Kalimantan Timur
3. Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTDBAPENDA Provinsi Kalimantan Timur
4. Diduga Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor UPTD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur

### METODE PENELITIAN

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai yang ada di Kantor UPTD BAPENDA Kalimantan Timur yang berjumlah 33 orang pegawai Sampel Mengingat bahwa populasinya berjumlah 33, maka sampel yang diambil adalah sampel jenuh yaitu semua populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang

### METODE PENGUMPULAN DATA

#### Kuisisioner

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

### ALAT ANALISIS

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai).

#### a. Dependent Variable: Y

Hasil regresi linier berganda yang peneliti lakukan dalam variabel Gaya Kepemimpinan X1, Motivasi Kerja X2 dan Lingkungan Kerja X3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Y diketahui nilainya dapat digambarkan pada persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :
$$Y = 3,865 + 0,219X1 + 0,253X2 + 0,368X3$$

#### Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan R square dapat dilihat pada *output model*

*summary.* Pada kolom R *square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terkait. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Berdasarkan tabel diperoleh R Square 0,866 atau 86,6%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel

Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja(X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 86,6%.

Sedangkan sisanya 13,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji t

Menurut sugiyono (2018:206) Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen.

a. Dependent Variable: Y

Sehingga hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau 2,654 lebih besar dari 1.699 dan nilai signifikan yang dihasilkan  $0,013 < 0,05$  dengan demikian hipotesis pertama (H1) di terima
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $2,778 > 1.699$  dan nilai signifikan yang di hasilkan  $0,010 < 0,05$  dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $3,768 > 1.699$  dan nilai signifikan yang dihasilkan  $0,001 < 0,05$  dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

### Uji f

Menurut Sugiyono (2018:208) uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variabel secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F, maka nilai F sebesar 62,547 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,934 dengan Tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada upkd bapenda provinsi kalimantan timur diketahui dengan melihat  $t_{hitung}$  sebesar 2,654 dan nilai  $t_{tabel}$  1,699. Sutrisno (2014:213) menjelaskan Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dalam hal ini sudah dijelaskan bahwa pegawai kantor upkd bapenda provinsi kalimantan timur untuk meningkatkan kinerja sangat diperlukan arahan dari seorang pemimpin. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ayyub

(2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada upgd bapenda provinsi kalimantan timur diketahui dengan melihat  $t$  hitung sebesar 2,778 dan nilai  $t$  tabel 1,699. Anoraga (2014:12) menjelaskan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa apabila pemberian motivasi kepada pegawai sesuai dan cukup baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini telah sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Wahyuati (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bapenda provinsi kalimantan timur diketahui dengan melihat  $t$  hitung sebesar 3,768 dan nilai  $t$  tabel 1,699. Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa apabila menciptakan lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurani (2023) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4. Pengaruh gaya kepemimpinan,

### motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor upgd bapenda provinsi kalimantan timur. Sebab jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diberikan baik akan berpengaruh dengan tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indriyanto yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab 5, maka pada bab ini dapat ditarik kesimpulannya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Koefisien yang di dihasilkan artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan

1. Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Koefisien yang di dihasilkan artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan

2. Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Koefisien yang di dihasilkan artinya bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Karena nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$ . Dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor UPTDBAPENDA Provinsi Kalimantan Timur. Sebab jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diberikan baik akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhicandra, I., Nurhidayati, S., & Fauzan, T. R. (2024). Optimization of Hospital Queue Management Using Priority Queue Algorithm and Reinforcement Learning for Emergency Service Prioritization. *International Journal Software Engineering and Computer Science (IJSECS)*, 4(2), 512–522. <https://doi.org/10.35870/ijsecs.v4i2.277>
- Adi Purwanto dan Suriansyah STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb, S., & Timur, K. (2017). PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PERUSAHAAN TAMBANG BATU BARA TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT KAMPUNG PEGAT BUKUR. In *Change Agent For Management Journal* (Vol. 1, Issue 1).
- Akbar, R., Ponten, S., Florenta Butarbutar, D., Dani, R., Agus Tya Ningsih, A., Silalahi, E., Nurhidayati, S., Yuliani, rifah, & Agustya Ningrum, D. (2023a). *Manajemen Keuangan (Fundamental dalam Pengelolaan Keuangan) PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL*.
- Akbar, R., Ponten, S., Florenta Butarbutar, D., Dani, R., Agus Tya Ningsih, A., Silalahi, E., Nurhidayati, S., Yuliani, rifah, & Agustya Ningrum, D. (2023b). *Manajemen Keuangan (Fundamental dalam Pengelolaan Keuangan) PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL*.
- Al-Qur'an, Surah As-Sajdah Ayat 24
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing Pekanbaru, Nusa Media, Yogyakarta.
- Ayyub, muhammad amrizal. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung di kabupaten berau.
- Bayu M., Ratnasari, W., & Darmono D. (2023). The Effect Of Competitive Advantage Digita Marketing On Supply Chain Management On Tourism Business Perfomance In Indonesia. *Die Jurnal Ilmu Ekonomi dan Management*.
- BUKU AJAR ETIKA BISNIS DALAM PERSPEKTIF ISLAM Perilaku yang Dilarang dalam Bisnis dengan Landasan Islam*. (n.d.). [www.freepik.com](http://www.freepik.com) *eai.21-9-2019.2293958*. (n.d.).
- Elfitra, azahra dwi. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesian (persero) Cabang

- Pekanbaru.
- Emron, E. (2016). manajemen sumber daya manusia. alfabeta,bandung.
- Ervica, Z. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan universitas islam kalimantan muhammad arsyad al-banjari banjarmasin.
- Fadelan, N. (2020). Analisis Kinerja Unit Pelayanan Publik Jaminan Kesehatan Daerah Kabupaten Berau. *Die Change Agent For Management Journal*
- Fadelan, N., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (2020). PENERAPAN METODE EOQ (ECONOMIC ORDER QUANTITY) SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN PERSEDIAAN PAKAN AYAM PADA CV BERAU SATWA DI TANJUNG REDEB. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 93, Issue 2). Online.
- Gusti, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan bekasi utara.
- Haryono Guru Besar Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, S., & Rosady, F. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT TEMPORER DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Desember: Vol. 1* (Issue 2).
- Indriyanto, T. T. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Surya Kebab tex Karanganyar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Irham, F. (2016). pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja. Mitra wacana media Jakarta
- Kinerja Keuangan Terhadap Kondisi Financial Distress Pada Perusahaan Telekomunikasi di Bursa Efek Indonesia Ma, P., Yuliani, rifah, & Muhammadiyah Tanjung Redeb, S. (2020). *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2), 30–43.  
<https://doi.org/10.35915/cj.v4i2.50>
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Depok:PT.Rajagrafindo Persada
- Konsep\_Divisi\_Ekonomi\_Masjid\_Berbasis\_Te.* (n.d.).
- Kristanto, R., & Adi Purwanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb, S. (2017). PERUMUSAN STRATEGI PEMASARAN BERDASARKAN ANALISIS SWOT PADA CV FORTUNA MANDIRI DI KABUPATEN BERAU oleh. In *Change Agent For Management Journal* (Vol. 1, Issue Oktober).
- Leti, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN area berau di tanjung redeb.
- Mangkunegara,P.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Milarisa, S., Awaliyah R. (2017). Analisis Penerapan Metode Penyusutan Aktiva Tetap dan Dampaknya Terhadap Laba Perusahaan pada PT Kartika Samudra Adijaya Di Tanjung Redeb. *Die Accountia Jurnal*
- Muhammad, B. (2017) Manajemen kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja di kabupaten berau.
- Maria, Y., & Bayu, M. (n.d.). *Building a K3 Culture in Realizing Zero Accident & Zero Environmental Complaint.*

- Merlengen, R., Nur, S., Sekolah, H., Ilmu, T., & Muhammadiyah, E. (2018). ANALISIS TINGKAT PERPUTARAN PIUTANG PADA PT FIFGROUP CABANG TANJUNG REDEB. In *Accountia; Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Munawaroh, S., & Nurhidayati, S. (n.d.). *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi ASSESSING THE PERFORMANCE OF THE PROPERTY AND REAL ESTATE COMPANIES.* www.idx.co.id
- Nurhidayati, S. (2022). ANALISIS LAPORAN ARUS KAS PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA BATIWAKKAL TANJUNG REDEB KABUPATEN BERAU. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 64, Issue 1). Online.
- Nurhidayati, S., Muhammadiyah, S., & Redeb, T. (2019). SELISIH BIAYA PRODUKSI SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN MANAJEMEN PT INDO PUSAKA BERAU. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 397, Issue 2). Online.
- Nurhidayati, S., & Rahmawati, Y. (2018). MENGGUNAKAN SISTEM SAP (SYSTEM APPLICATION AND PRODUCT IN DATA PROCESSING) DAN PERBANDINGANNYA DENGAN SISTEM MANUAL. *ACCOUNTIA: Accounting, Trusted, Inspiring, Authentic Journal*, 2(2).
- Panji, A. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, S. A., & Jafrie, M. (n.d.). *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi BUMK AS A GROWTH CENTER FOR EMPOWERMENT VILLAGE POTENTIAL IN DEVELOPMENT OF GREEN ECONOMY IN LABANAN MAKARTI VILLAGE BERAU REGENCY.*
- Ratnasari, W. (n.d.). *ANALYSIS OF GREEN ECONOMY AND BLUE ECONOMY IMPLEMENTATION TO IMPROVE SMEs AND SUSTAINABLE CREATIVE ECONOMY IN BERAU DISTRICT.*
- Ratnasari, W., & Bayu, M. (n.d.). *The Effect Of Competitive Advantage, Digital Marketing On Supply Chain Management On Tourism Business Performance In Indonesia.*
- Ratnasari, W., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (n.d.). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN PEDAGANG KAIN PASAR SANGGAM ADJI DIAYAS TANJUNG REDEB.*
- Ridwan, A., Muzakir, U., & Nurhidayati, S. (2024). Optimizing E-commerce Inventory to prevent Stock Outs using the Random Forest Algorithm Approach. *International Journal Software Engineering and Computer Science (IJSECS)*, 4(1), 107–120. <https://doi.org/10.35870/ijsecs.v4i1.2326>
- Rosady, F. (n.d.). *Spiritual Intelligence In Cross Culture: A Systematic Literature Review And Research Agenda.*
- Sayugo, O., Purwanto, A., Sulistiani, K., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (n.d.). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRUKTUR MODAL PADA CV BENGKEL BUNGA HARAPAN DI*

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja. Bandung:penerbit PT.Refika Aditama. Manusia. Bumi Aksara,Jakarta.
- Sugianto, B., & Fadelan, N. (n.d.). *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi The Effect of Private Investment, Government Spending and Labor on Economic Growth in Berau Regency, East Kalimantan Province.*
- Siagian, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. jakarta:Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D. Eidos.
- Surya J.E. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Kinerja (edisi ketiga). kencana,jakarta.
- Syariah, F., Surakarta, I., & Rifah Yuliani, M. '. (n.d.). *Interpretasi Hadis Nabi Larangan Dua Akad dalam Satu Transaksi.*
- Toha, M. (2013). Kepemiinan Dalam Manajemen. Edisi Pertama.Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Winda, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan natal kabupaten mandailing natal. Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara.
- Yuliani, M., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (n.d.). *MANAJEMEN LEMBAGA KEUANGAN NON BANK DANA PENSUN BERDASARKAN PRINSIP SYARIAH.*