

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

**Abd Rahman¹, Megawaty Sangkota², Muhamad Gulom³
Muhammad Yasin⁴, Sujarwadi⁵**
(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Metode yang digunakan Peneliti bersifat Deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 52 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una sebesar 0,841 artinya hubungan variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat. R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat kontribusi pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 70,8% terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una artinya kontribusi pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Sedangkan sisanya 29,2% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang di sampaikan oleh Handoko, (2006; 65). Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang di persepsikan atau di acui oleh bawahan tersebut di kenal sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut (Umar A, 2019) Faktor lain yang juga dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang

pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Menurut (Akhmad & Latoki, 2021) Tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan ke bawahan, dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasiakan mempengaruhi motivasi pegawai. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar karyawan bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja serta mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Hasibuan (2006; 143) lebih lanjut

mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

Selain itu, Menurut (Rahman & Kamal, 2021) untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006: 207), menerangkan bahwa pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge dalam Badri, (2006: 207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi

sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi Badri (2006: 207).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una bahwa masih sering terjadinya kesalahan komunikasi antara pimpinan dan bawahannya, kurangnya keteladanan pimpinan kepada bawahannya sehingga bawahan selalu tidak sepemahaman dengan pimpinan serta masih adanya kesalahan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya. Untuk motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una masih banyaknya pegawai kurang termotivasi kerja karena pegawai kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang diberikan selain itu jika pegawai melaksanakan pekerjaan tambahan atau lembur pimpinan tidak memberikan insentif sehingga pegawai merasa kurang diperhatikan oleh pimpinannya. Pada lingkungan kerja di mana masih sering terjadi hubungan kurang baik antara pimpinan dan bawahan serta kurang baiknya hubungan antara sesama pegawai untuk melaksanakan tugas kerja yang diberikan pimpinan untuk bekerja sama menyelesaikan setiap program kerja yang telah direncanakan. Oleh karena itu pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una harus mampu menyelesaikan berbagai problem yang ada dengan melakukan evaluasi kerja sehingga tujuan instansi akan tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian

mengambil judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh serempak terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una?

LANDASAN TEORI

Menurut Hasibuan (2006; 65) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antar manusia, ditunjukkan melalui memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi, pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.
2. Menjadi teladan, ditunjukkan melalui hakekat pemberian teladan, pengaruh pada bawahan, wujud perbuatan, larangan, anjuran serta keharusan.
3. Persuasi dan pemberi perintah, ditunjukkan melalui ajakan simpatik dari pimpinan, kemauan tanpa paksaan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah serta ketaatan.
4. Penggunaan komunikasi yang tepat, ditunjukkan melalui kejelasan informasi, penerangan, kegiatan organisasi serta kesamaan persepsi.

5. Penyediaan fasilitas, ditunjukkan melalui jenis fasilitas yang disediakan, pencapaian tujuan, petunjuk teknik, kegiatan organisasi serta alat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Riduwan (2002; 66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Upah /Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja
3. Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat
4. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
5. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.

Menurut Pendapat dikemukakan oleh Dessler (2000; 514-516) yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh dan gejala variabel yang diteliti, di mana peneliti secara langsung ke objek penelitian untuk melakukan pengamatan dan menganalisis kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan tipe penelitian verifikatif yaitu untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti dalam bentuk pengujian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010; 115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010; 116).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yang berjumlah 107 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2010; 46). Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara sederhana. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel yang diperoleh pada penelitian ini sebanyak 52 responden.

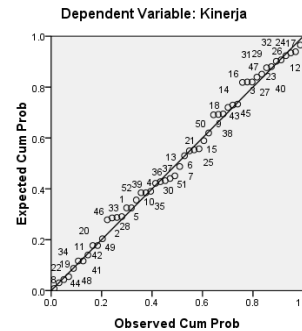
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri

atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorv Sminorv*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel *Standardized Residual* berdistribusi normal.

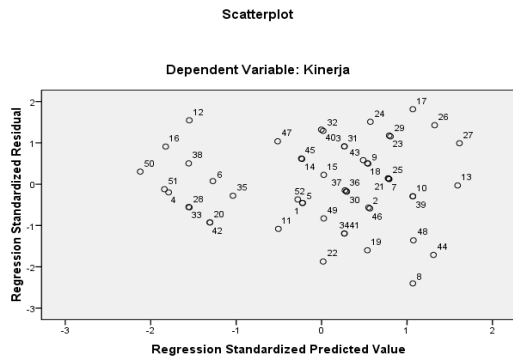
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1: Pengujian normalitas P-P Plot Hasil uji normalitas pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif sehingga instrument penelitian ini layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal. (Sugiyono, 2010)

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis grafik. Melalui analisis grafik suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2: Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukkan variabel independennya. (Sugiyono, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9.

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kinerja (Y)		
Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	Sig.t
(Constant)	5.004	.007
Kepemimpinan (X1)	.396	.001
Motivasi (X2)	.741	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.386	.006
n = 52		
Konstanta = 5.004		
Koefisien Korelasi (R) = 0,841		
Koefisien Determinasi (R ²) = 0,708		
F-Statistik = 38.708		
Sig.F = 0,000		

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yaitu:

$$Y = 5.004 + 0,396 X1 + 0,741 X2 + 0,386 X3$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 5.004 merupakan bilangan tetap yang berarti terjadi pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yaitu 5.004.

Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una sebesar 0,841 artinya hubungan variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat.

R Square atau koefisien determinasi (R²) adalah melihat kontribusi pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 70,8% terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una artinya kontribusi pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Sedangkan sisanya 29,2% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una memberikan pembuktian bahwa ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi

dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dapat diterima.

Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

Hasil penelitian membuktikan bahwa penelitian ini seluruh faktor independen berpengaruh positif kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Artinya jika ketiga variabel tersebut diperlukan dalam waktu bersamaan, maka hal tersebut menimbulkan peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Seorang pemimpin harus bisa memberikan panutan dan dapat memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara optimal sesuai tujuannya. Kepemimpinan memegang peranan penting bagi sukses atau tidaknya sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah organisasi ibarat kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ke tujuan. Pemimpin harus dapat menyelesaikan dan memutuskan suatu masalah pada organisasi atau instansi di mana pegawai bekerja serta dapat menjadikannya tolak ukur bagi keberlanjutan hidup organisasi atau instansi sehingga pemimpin dapat memberi contoh yang baik kepada para pegawai. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan penggerak utama organisasi atau instansi, pemimpin mempengaruhi para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu pemimpin juga harus bisa memotivasi para pegawai agar terpacu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan. Jika pegawai sudah memiliki motivasi kerja tinggi maka setiap tugas kerja yang diberikan oleh pimpinan akan terselesaikan dengan baik dan pegawai akan memiliki tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan tersebut. Selain itu, pimpinan harus mampu memberikan motivasi pada bawahannya agar kinerja bawahannya akan terjadi peningkatan sehingga segala program yang direncanakan oleh pimpinan instansi tersebut dapat berjalan secara optimal.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam suatu organisasi dan instansi pemerintahan. Pegawai bekerja di dalam instansi pemerintah tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian pegawai wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi

pegawai. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja pegawai dan membangun tim kerja yang solid. Dengan lingkungan kerja yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mampu produktif sehingga hasil kerja pegawai dapat berjalan secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh serempak terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una harus mencerminkan sikap dan tauladan yang baik agar bisa di ikuti oleh bawahannya. Selain itu pegawai dapat diberikan fasilitas kerja agar setiap tugas kerja yang diberikan oleh pimpinan dapat selesai sesuai tujuan yang diharapkan.
2. Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una hendaknya memberikan motivasi kepada bawahannya

memberikan penghargaan atas prestasi kerjanya dengan memberikan kenaikan pangkat atau insentif sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, A., & Latoki, L. (2021). KAJIAN MENGENAI KEMAMPUAN MODAL SENDIRI DALAM MENJAMIN KESELURUHAN HUTANG PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan Bisi International Tbk Tahun 2017-2019). *Jurnal Ekonomi Trend*, 9(1), 17–22. <https://doi.org/10.31970/trend.v9i1.203>
- Badri Munir Sukoco. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Dessler G, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- , Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rahman, A., & Kamal, K. (2021). PENGARUH IN-STORE PROMOTION TERHADAP PEMBELIAN TIDAK TERENCANA PADA SWALAYAN MOUZA DI KOTA PALU. *Jurnal Ekonomi Trend*, 9(2), 1–13. <https://doi.org/10.31970/trend.v9i2.213>

- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supranto, J. 2000. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Rineke Cipta: Jakarta.
- Umar A, M. (2019). STRATEGI PEMASARAN DALAM UPAYA PENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN PERUSAHAAN COMFORTA PALU. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 27–40. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i1.171>