

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Lokal Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pengelola Indihome PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Parepare

Muhammad Abdian Abdillah

Universitas Muhammadiyah Parepare

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses manajemen risiko perbankan dalam mengendalikan risiko kredit pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk kantor Cabang Parepare. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode kualitatif, dengan menggunakan rumus yaitu Non Performing Loan dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses manajemen risiko perbankan dalam mengendalikan risiko kredit belum maksimal dikarenakan jumlah kredit macet pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Parepare mengalami peningkatan selama 3 tahun berturut-turut yaitu pada tahun 2017, 2018, dan 2019 walaupun proses manajemen risiko telah dilaksanakan sesuai dengan pengukuran 5C tetapi kredit macet tetap saja meningkat.

Kata Kunci: *Kredit Macet, Proses Manajemen Risiko, Pengendalian Risiko*

Copyright (c) 2023 Muhammad Abdian Abdillah

✉ Corresponding author :

Email Address : Muhammad_abdian@ymail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi di era digital dan globalisasi seperti sekarang, khususnya dalam bidang telekomunikasi, informasi dan media dimana kondisi ini menuntut perusahaan untuk menciptakan solusi dan inovasi yang lebih kreatif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat di Indonesia. Pengguna internet dan teknologi di era digital seperti sekarang semakin pintar dan menuntut segala sesuatunya bisa dikendalikan, lebih fleksibel serta dapat memudahkan kegiatan di kehidupan sehari-hari di manapun dan kapanpun.

Perkembangan teknologi digital juga memberikan dampak dan manfaat yang banyak di setiap kota berkembang di Indonesia seperti contohnya Kota Parepare. Jasa Telekomunikasi merupakan salah satu produk yang digunakan masyarakat Parepare. Pengelola IndiHome PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) merupakan perusahaan yang menyediakan layanan komunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom mempunyai peranan penting dalam penyediaan layanan telekomunikasi masyarakat. Tuntutan masyarakat dan pengguna jasa terhadap peningkatan kualitas telekomunikasi semakin ketat, kompleks, dan persaingan di bidang jasa telekomunikasi semakin tinggi. Telkom berusaha meningkatkan kinerja agar selalu menjadi yang terbaik di mata dan hati pengguna jasa internet. Seiring dengan itu, kebutuhan akan sumber daya manusia pun juga diperlukan demi tercapainya keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan.

Perananan Sumber daya manusia atau tenaga kerja penting dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan. Menurut undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 2 membahas tentang Ketenagakerjaan yang mana disebutkan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik agar dapat memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat."

Karyawan. sebagai manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Oleh Karena itu, Sumber Daya Manusia harus diberikan motivasi, semangat, dan dibina dengar cermat agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Salam (2013) berjalan tidaknya suatu usaha sangat tergantung pada unsur sumber daya yang ada di dalam perusahaan tersebut. Pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka perlu bagi seorang pemimpin perusahaan agar mengoptimalkan tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki. Hal ini bertujuan demi tercapainya kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan semakin meningkat. Ali et al. (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting dalam suatu perusahaan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, baik untuk memperoleh keuntungan ataupun untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan itu sendiri.

Faktor lain yang juga penting diterapkan dalam suatu perusahaan yaitu memanfaatkan kearifan lokal. Indonesia lekat dengan keberagaman suku, seni dan budaya, selalu memiliki keunikan dan daya tarik yang menjadi ciri khas tersendiri di setiap suku dan daerahnya. PT Telekomunikasi Indonesia Cabang Parepare menyelaraskan budaya lokal (Suku Bugis) yang ada dengan budaya perusahaan yang diterapkan sehingga menjadi karakter dan ciri khas tersendiri.

Menurut Nawari Ismail (2011), Budaya lokal adalah semua ide, aktivitas dan hasil aktivitas manusia dalam suatu kelompok masyarakat di lokasi tertentu. Budaya lokal tersebut secara aktual masih tumbuh dan berkembang dalam masyarakat serta disepakati dan dijadikan pedoman bersama. Kebudayaan yang ada di lingkungan tertentu secara sadar atau tidak akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam berbagai aspek. Peranan penting sebuah budaya untuk keberlangsungan sebuah perusahaan tidak lepas dari berbagai manfaat bagi sebuah perusahaan.

Perusahaan yang memiliki Budaya yang baik, mampu memberikan kondisi yang lebih dinamis sehingga dapat mendukung perusahaan itu sendiri. Budaya Organisasi atau Perusahaan memiliki lingkup di sekitaran lingkungan kerja organisasi atau perusahaan, visi dan misi, harapan, etika, nilai, serta tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber Daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang unggul serta penerapan Budaya Lokal yang ada disekitar Lingkungan kerja perusahaan menjadi faktor penting bagi sebuah perusahaan. Hal tersebut membutuhkan Motivasi kerja yang tinggi agar karyawan dapat menerapkan dan menjalankan aturan yang ditetapkan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja sangat diperlukan oleh karyawan, karena dengan adanya motivasi yang baik karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pemberian Motivasi kerja ini secara tidak langsung berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut Dhian Gering (2017) Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke

arah tujuan yang ditunjukkan. Motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan mendorong karyawan meningkatkan hasil kinerjanya.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk melakukan upaya yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individu. Motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu Sumber Daya manusia dan Budaya Lokal.

PT Telekomunikasi Indonesia Cabang Parepare memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola Sumber Daya Manusia khususnya para karyawan dan juga penerapan Budaya Lokal yang ada disekitar lingkungan Perusahaan. Namun fenomena saat ini jumlah karyawan yang memiliki Motivasi kerja rendah masih cukup banyak, sehingga proses pencapaian tujuan pun terhambat. Salah satu hal yang mencerminkan rendahnya Motivasi kerja karyawan adalah tingginya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja yang rendah dari karyawan dapat disebabkan oleh rasa ketidakpuasan karyawan. Rasa ketidakpuasan ini timbul dari perasaan karyawan yang merasa bahwa ada kebutuhan yang belum dipenuhi oleh organisasi sehingga kontribusi pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan tersebut belum optimal. Hal itupun tergantung dari sumber daya manusia yang ada dan Budaya yang diterapkan oleh Perusahaan itu Sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	61	71%
	Perempuan	25	29%
2	Umur/Usia		
	20 s/d 25 Tahun	27	31%
	26 s/d 30 Tahun	28	33%
	31 s/d 35 Tahun	11	13%
	36 s/d 40 Tahun	12	14%
	Diatas 40 tahun	8	9%
3	Lama Bekerja		
	1 s/d 2 Tahun	25	29%
	3 s/d 4 Tahun	24	28%
	Diatas 5 Tahun	37	43%
4	Pendidikan		

.	Terakhir	30	35%
	SMA/SMK	13	15%
	D3	39	45%
	Sarjana (S1)	4	5%
	Magister (S2)		

2. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel $\alpha = 0,05$

Variabel	Instrumen	Correlatif	Signif	keterangan
Sumber Daya Manusia (X₁)	X1.1	0.753	0.000	Valid
	X1.2	0.734	0.000	Valid
	X1.3	0.582	0.000	Valid
	X1.4	0.432	0.000	Valid
	X1.5	0.468	0.000	Valid
	X1.6	0.765	0.000	Valid
Budaya Lokal (X₂)	X2.1	0.719	0.000	Valid
	X2.2	0.807	0.000	Valid
	X2.3	0.675	0.000	Valid
	X2.4	0.645	0.000	Valid
	X2.5	0.689	0.000	Valid
Motivasi Kerja	Y1	0.599	0.000	Valid
	Y2	0.785	0.000	Valid

(Y)	Y3	0.521	0.000	Valid
	Y4	0.715	0.000	Valid
	Y5	0.754	0.000	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 21, 2021

Berdasarkan Tabel 5.6, diketahui bahwa masing-masing pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel Sumber Daya Manusia, Budaya Lokal dan Motivasi Kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2120) nilai signifikan $< 0,05$.Dengan demikian tiap Pernyataan indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X dan Y

Variabel	Jumlah Instrument	Cronbach's Alpha
Sumber Daya Manusia (X ₁)	6	0.663
Budaya Lokal (X ₂)	5	0.750
Motivasi Kerja (Y)	5	0.701

Sumber : Output SPSS versi 21, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari semua instrument variabel lebih besar dari 0.6. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha yang berkisar antara 0.663 sampai dengan 0.750 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Sumber Daya Manusia, Budaya Lokal dan Motivasi Kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Cabang Parepare dapat dikatakan *reliable*..

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan tabel hasil olahan kuesioner yang telah diuraikan dalam budaya kerja dan produktivitas kerja, maka dilakukan analisis pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja, dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	1.983	2.017		.983	.328
1 SUMBER DAYA MANUSIA	.216	.073	.256	2.944	.004
BUDAYA LOKAL	.635	.097	.568	6.523	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Persamaan regresi linear sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 1.983 + 0.216 X_1 + 0.635 X_2$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja

X1 = Sumber Daya Manusia

X2 = Budaya Lokal

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) persamaan diatas adalah 1.983. menunjukkan Sumber Daya Manusia (X₁) dn Budaya Lokal (X₂) dianggap konstan maka apabila tidak ada variabel independen, Motivasi kerja sebesar 1.983.
- b. β₁ sebesar 0.216 menunjukkan bahwa setiap nilai dari Sumber Daya Manusia sebesar 1 akan diikuti kenaikan nilai Motivasi Kerja sebesar 0.216 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. β₂ sebesar 0.635 menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai dari Budaya Lokal sebesar 1 akan diikuti kenaikan Motivasi Kerja sebesar 0.635 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174.744	2	87.372	42.136	.000 ^b
Residual	172.105	83	2.074		
Total	346.849	85			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA LOKAL, SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber : Output SPSS versi 21, 2021

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai signifikan 0.000 lebih kecil dibandingkan α 0.05 (Sig. 0.000 < 0.05). Nilai $F_{hitung} = 3.11 > F_{tabel} = 42.136$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel independen yaitu Sumber Daya Manusia dan Budaya Lokal merupakan penjelas yang signifikan terhadap Variabel dependen yaitu Motivasi Kerja. Oleh karena itu diperoleh bahwa Hipotesis Diterima dengan menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (X_1) dan Budaya Lokal (X_2) secara Bersama-sama memiliki pengaruh Signifikan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja (Y) Pengelola IndiHome PT Telekomunikasi Indonesia Cabang Parepare..

Uji T (Parsial)

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig
Sumber Daya Manusia	2.944	3,11	.004
Budaya Lokal	6.592	3,11	.000

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Koefisien Determinansi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.527	1.38872

a. Predictors: (Constant), BUDAYA LOKAL, SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber : Output SPSS versi 21, 2021

Berdasarkan hasil diatas didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.527 yang artinya seluruh variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan hubungan dan pengaruhnya teradap variabel dependen sebesar 52,7% dan sisa 47,3% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Jadi Sumber Daya Manusia dan Budaya Lokal mampu menjelaskan mengapa seorang karyawan harus mengatakan Motivasi kerja.

Untuk menjawab hipoesis dalam penelitian ini apakah seluruh variabel independent secara simultan (Bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Sumber Daya Manusia (X_1) dan Budaya Lokal (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (Y). Sesuai dengan masing-masing indikator yang diukur sehingga didapatkan hasil penelitian secara efektif. Hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa Sumber Daya Manusia dan Budaya lokal yang diterapkan dalam perusahaan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Sumber Daya Manusia yang ada dalam suatu perusahaan menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu setiap karyawan harus diperhatikan kinerja dan keahlian yang dimiliki. Kontribusi yang diberikan karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Indikator sumber daya manusia menggambarkan kesempatan dan keahlian karyawan

yang dapat mempengaruhi sesama karyawan sehingga timbul motivasi kerja dalam setiap individu karyawan.

Budaya Lokal yang diterapkan perusahaan juga menjadi faktor penentu adanya motivasi dalam diri karyawan. Setiap perusahaan memiliki budayanya sendiri begitu pula dengan lingkup perusahaan yang dikenal dengan Budaya Lokal. Perusahaan yang mampu menyesuaikan Budaya yang dimiliki dengan Budaya Lokal yang ada membuat karyawan lebih nyaman bekerja sehingga menjadi point tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Adanya Budaya dalam suatu perusahaan dapat membuat karyawan memiliki sikap rendah hati, saling menghargai dan menghormati serta saling membantu memberikan inovasi ataupun saran demi kemajuan perusahaan.

Motivasi kerja memiliki hubungan dengan sikap dan perilaku yang ada dalam diri SDM. Sikap yang ada dalam individu karyawan itu sendiri berinteraksi dengan aturan dan nilai-nilai budaya dalam perusahaan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk melakukan pekerjaan agar tercapainya tujuan. Motivasi menjadi variabel penting, dimana perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar perusahaan pun mempunyai nilai yang baik.

Pengujian Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Sumber Daya Manusia dan Budaya Lokal dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pengelola IndiHome PT Telekomunikasi Indonesia Cabang Parepare.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Budaya Lokal dalam meningkatkan motivasi kerja Pengelola IndiHome PT Telekomunikasi Indonesia cabang Parepare, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji di dapatkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pengelola IndiHome PT Telekomunikasi Indonesia cabang Parepare.
2. Secara Parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Lokal terhadap Motivasi Kerja Pengelola IndiHome PT Telekomunikasi Indonesia cabang Parepare.
3. Secara Simultan ada Pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu Sumber Daya Manusia dan Budaya Lokal secara simultan atau bersama-sama terhadap Variabel Dependen yaitu Motivasi kerja. Hal itu dibuktikan dari analisa data yang menunjukkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan dapat dijadikan sebagai alat ukur.

Referensi :

- Abidin, Yusuf Zainal. Dan Beni Ahmad Saebani. 2014. Pengantar Sistem Sosial Budaya Di Indonesia. Bandung: Pustaka Setia.
- Achmad Fawaid & Maufur. 2017. *Motivasi dan Kepribadian. Abraham Maslow*. Penerbit: Cantrik Pustaka, Yogyakarta Cetakan.

- Ajeng Kartini. 2017. *Analisis Kualitas Pelayanan Jasa Internet Pada Plasa Telkom Group Parepare Perspektif Etika Bisnis Islam*. Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) : Parepare.
- Ali, Akbar., Maira Abrar and Jahanzaib Haider. 2012. *Impact of Motivation on the Working Performance of Employees A Case Study of Pakistan*. *Journal of Management and Business Studies*, 1(4): 126-133.
- AW Kurniawan. 2012.. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Akreditasi No 80/DIKTI/Kep/2012 Vol. 16 no. 4
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta, PT RajaGrafindo, 2015)
- Byrd, E. 2011. [Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar Untuk Melejitkan Karier Say The Magic Word](#). PT Tangga Pustaka : Jakarta.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Perusahaan Manufaktur di Nnewi*. *Jurnal Studi Manajerial dan Penelitian2* (7).
- Dhian Gering. 2017. *Motivasi Kerja*. Pustakamedia : Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group: Jakarta
- Edy,Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Emmy Juliningrum, Achmad Sudiro. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya : Malang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 20,00*. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Ismail, Nawari. 2011. *Konflik Umat Beragama dan Budaya Lokal*. Bandung: Lubuk Agung. h. 43
- Khoirul, Efendi. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor Direksi Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan* . Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara : Medan.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.,
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009
- Meutiah Rahmatullah Made. 2017. *Internalisasi Budaya Sipakatau, Sipakainge, Sipakalebbbi, dan Pammali pada Kegiatan Operasional Perusahaan dalam Upaya Peningkatan Efektivitas sistem Pengendalian Internal (Sudi pada PT. Hadji kalla)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin : Makassar.

- Nahya Qisthi Buchari, Ni Made Swasti Wulanyani. 2020. *Menelusuri Budaya Organisasi yang Berlandaskan Budaya Lokal*. Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana. Jurnal, ISSN 2477-1686 Vol. 6 No. 20 Oktober 2020
- Nila Tania. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Notoatmodjo . 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Patnaik. J.B. 2011. *Organizational Culture: The Key to Effective Leadership and Work Motivation*. *Social Science International*, 27(1): 79-94.
- Putranto, A. E., (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung*. Jurnal—OTONOMI, 12(1).
- Ria Prasetya Safitri. 2018. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. Pascasarjana Universitas Galuh ciamis : Mekarjaya. journal of management Review ISSN-P : 2580-4138ISSN-E2579-812X Volume 2 Number 2 Page (198-202).
- S Hasibuan. 2012. *Konsep Sumber Daya Manusia: Peran Serta, Efisiensi, dan Produktivitas*. Kelola, Yogyakarta
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media : Bandung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta : Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsir, Torang. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Ust. Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014,
- uu No. 13 Tahun 2003-Ketenagakerjaan Berasal Dari Kata Tenaga Kerja, Yang Dalam Pasal 1 Angka 2 Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Yosan Alpandi. 2017. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung*. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan : Lampung.
- Yusuf, R. M. (2011). *Keteraturan Perilaku Kerja Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Budaya Organisasi Di Pemerintah Daerah Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, 21 (2). Jeneponto.
- Zuldafrial. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Yuma Pustaka.