



**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PU BINA MARGA DI KABUPATEN SUMENEP**

Woro Utari¹⁾, Hariwibowo²⁾, Tri Andjarwati³⁾

1²⁾Universitas Wijaya Putra Surabaya, 3³⁾Universitas 17 Agustus 45 Surabaya
 email : 1¹⁾woro.utari@yahoo.com, 2²⁾Hariwibowo123@gmail.com, 3³⁾triandjarwati@untag-sby.ac.id

(Submit : 23 Juli 2021, Revised : 2 Agustus 2021, Accepted : 14 Agustus 2021)

Abstract The purpose of this study is determine the effect of motivation, work ability, and professionalism simultaneously and partially has an influence on the performance of the Department of Public Works staff in Sumenep Regency, and To find out among the motivations, work skills, and professionalism that have a dominant influence on the Office of Public Works in Sumenep Regency. The results showed that simultaneously, motivation, work ability, and professionalism had a very significant influence on employee performance, as evidenced by the calculated F value of 1.540 with a significance level of 0.113 (smaller than 0.05). Partially, motivation, work ability, and professionalism have a significant influence on the Department of Public Works in Sumenep Regency. This is evidenced by the t value of each independent variable, namely: the motivation of the t value of 1.635 with a significance level of 0.001, the ability work value of t arithmetic of 0.127 with a significance level of 0.30 and professionalism with a value of t arithmetic of 0.905 with a significance level of 0.002 (less than 0.05). Thus it can be said that all independent variables partially have a significant effect on employee performance at the Department of Public Works in Sumenep Regency; and motivation variables have a very dominant influence in influencing the performance of employees at the Department of Public Works in Sumenep Regency.

Keywords : Motivation, Work Ability, Profesionalism, Employee, Performance.

I. PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan PU Bina Marga di Kabupaten Sumenep adalah suatu dinas bidang teknis yang terdiri dari Bidang Pengairan, Bidang Cipta Karya dan Bidang Bina Marga. Bidang Pengairan bergerak dalam pembangunan sumber air bersih, Bidang Cipta Karya bergerak dalam bidang pembangunan dan perumahan, dan Bidang Bina Marga bergerak dalam bidang pembangunan jalan dan jembatan. Tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi Dinas Pekerjaan

PU Bina Marga di Kabupaten Sumenep diatur berdasarkan Peraturan Daerah di Kabupaten Sumenep Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas PU Bina Marga di Kabupaten Sumenep. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut, bahwa Dinas PU Bina Marga di Kabupaten Sumenep sebagaimana unsur Pemerintahan di Kabupaten Sumenep mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang Pekerjaan PU Bina Marga.

Sumber daya manusia pada dinas dan etos kerja pegawai menjadi salah satu pengukur yang ada dalam penilaian. Kenyataan menunjukkan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang masih harus ditingkatkan, sehingga mampu mengantisipasi segala tantangan dan kendala dalam persaingan, dengan upaya peningkatan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan, pengarahan dan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan. Kedua hal ini akan lebih dapat dikelola dengan adanya peningkatan motivasi pegawai dan lebih tingginya kemampuan yang diberikan kepada pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya peningkatan peran pimpinan dengan memberikan pengarahan, teladan yang baik dan positif, serta berkemampuan yang lebih dari pegawai lainnya, sedangkan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, perlu adanya perhatian yang serius agar SDM yang dimiliki semakin profesional.

II. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian terkait Pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan. Abdullah Adri (2017). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan”. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dengan total sampel 49 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini sampel random sampling yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, Uji Validitas dan Reabilitas, Uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (double

regression analysis), koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. 1) Profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi pada penelitian ini adalah profesionalisme dan komitmen organisasi memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sesko Riyanto (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocement. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh simultan dan parsial hubungan variabel bebas meliputi motivasi (X1), kecerdasan emosional (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Indocement berjumlah 140, menggunakan metode random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 42,2% tingkat kinerja karyawan PT. Indocement dipengaruhi oleh motivasi kecerdasan emosional dan budaya organisasi, hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi individu, kecerdasan emosional dan budaya organisasi bisa diterima dengan baik oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak meningkatkan kinerja organisasi pula. Sedangkan sisanya sebanyak 57.8 % terkait kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Choirul Anwar Satria Yudha (2017). dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”. Populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan tetap PDAM Kota Malang, dengan jumlah sampel 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai uji F dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $130,680 > 3,115$ dan dengan nilai $(sig) F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai Adjusted R Square menunjukkan angka 0,767 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 76,7% terhadap kinerja karyawan. Secara parsial dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai nilai thitung sebesar 3,363 dan ttabel sebesar 1,991 yang berarti thitung > ttabel ($3,363 > 1,991$) serta dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel kemampuan kerja (X2) mempunyai nilai thitung sebesar 7,879 dan ttabel sebesar 1,991 yang berarti thitung > ttabel ($7,879 > 1,991$) serta dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X1), dan kemampuan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian eksplanatori. Sedangkan untuk Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel, yaitu variabel bebas dilambangkan dengan simbol X. Variabel bebas yang dimaksud adalah a) Motivasi (X1) b) Kemampuan Kerja (X2) c) Profesionalisme (X3). Variabel terikat dengan simbol Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini menggunakan dua metode dalam melakukan pengumpulan data, yang pertama yaitu kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyampaikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk meminta keterangan, jawaban dan informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, kuesioner dibuat dalam bentuk pernyataan dengan jawaban tertutup dengan menggunakan skala likert.

Teknik pengumpulan data yang kedua yaitu Dokumentasi, yaitu digunakan untuk menyempurnakan data-data yang ada, berupa catatan yang diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan obyek penelitian. Metode analisa data menggunakan uji validitas dan reliabilitas dan analisis regresi linier berganda, untuk uji validitas digunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Sebuah Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument diukur dengan melihat *Corrected Item-Total Correlation* seperti yang dijelaskan oleh Azwar (2015:55). Sebuah pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3.

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,6 (Azwar, 2015:60).

Dalam rangka menguji hipotesis penelitian ini, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t, sebagai berikut :

a) Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama. Untuk menentukan apakah besarnya F tersebut signifikan atau tidak, maka dilihat besarnya skor probabilitas F tersebut. Jika skor probabilitas lebih kecil daripada 0,05 berarti pengaruhnya signifikan. 2) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis kedua. Uji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel

terikat dengan menggunakan t-test. Dalam perhitungannya dilihat skor probabilitasnya untuk mengetahui tingkat signifikansinya, oleh karena itu taraf signifikansi yang ditetapkan adalah 5%, maka bila skor probabilitasnya kurang dari 0,05 berarti pengaruhnya dianggap signifikan.

Analisis deskripsi responden tentang jenis kelamin, tingkat pendidikan, golongan dan masa kerja pegawai Dinas PU Bina Marga di Kabupaten Sumenep akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.521	1.542		1.635	.113
Motivasi	.025	.193	.023	1.127	.003
KEMampuan Kerja	.179	.289	.127	1.684	.002
Profesionalisme	.189	.209	.164	1.905	.001

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan hasil analisis data dari Tabel 10 yang didasarkan pada hasil analisis regresi berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,521 + 0,025 X_1 + 0,197 X_2 + 0,189 X_3 + 0$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan analisis regresi diatas, bahwa nilai konstanta adalah sebesar 2,521 Angka ini mempunyai arti bahwa apabila motivasi, kemampuan kerja, dan profesionalisme dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep adalah sebesar 2,521.

Angka 0,025. Angka ini mengandung arti bahwa motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan motivasi,

maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh motivasi adalah sebesar 0,025 satuan untuk setiap perubahan satu satuan yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel lain (kemampuan kerja dan profesionalisme) adalah konstan.

Angka 0,197. Berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, kemampuan kerja (X2) juga meningkatkan kinerja pegawai (Y). Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh motivasi kerja adalah sebesar 0,197 satuan untuk setiap perubahan kemampuan kerja yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan kemampuan kerja sebesar 0,197 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,197 satuan, dengan

asumsi bahwa variabel yang lain (motivasi dan profesionalisme) adalah konstan.

Angka 0,189. Angka ini menunjukkan bahwa profesionalisme (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan profesionalisme, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan

kinerja pegawai disebabkan oleh peningkatan profesionalisme adalah sebesar 0,189 satuan untuk setiap perubahan satu satuan profesionalisme yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel yang lain (motivasi dan kemampuan kerja) adalah konstan.

Hasil Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Regression	.234	5	.078	1.540	.003
Residual	4.325	70	.144		
Total	4.559	75			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 1,540 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,03 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama motivasi, kemampuan kerja, dan profesionalisme mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “motivasi, kemampuan kerja, dan profesionalisme

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil Uji t

Uji t adalah pengujian yang dilakukan terhadap nilai t hitung masing- masing variabel bebas dan tingkat signifikansinya. Jika t hitung mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka secara parsial masing-masing variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Secara terperinci hasil uji t penelitian akan dipaparkan pada Tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji t

	t	Sig.
(Constant)	1.635	.113
Motivasi	1.127	.003
Kemampuan Kerja	1.684	.002
Profesionalisme	1.905	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 3 dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk masing- masing variabel adalah :

1. Nilai t hitung untuk motivasi (X1) sebesar 1.127 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep (Y).

2. Nilai t hitung untuk kemampuan kerja (X2) sebesar 1,684 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep (Y).
3. Nilai t hitung untuk profesionalisme (X3) sebesar 1,905 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan profesionalisme (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep (Y).

Berdasarkan Tabel 4.44 juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “motivasi, kemampuan kerja, dan profesionalisme signifikan terhadap kinerja Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenaran dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa motivasi, kemampuan kerja, dan profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh motivasi sebesar 0,127 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau

lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kemampuan kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuhri, (2019:110), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep

Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki birokrasi dengan kebutuhan tugas. Hal ini diperkuat oleh uji t yang menghasilkan uji t sebesar 0,905 dengan nilai sig 0,04 < 0,05. Hal ini berarti menunjukkan hubungan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif.

Yang menyebabkan profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu karena Dinas PU Bina Marga Kabupaten Sumenep telah memberikan pelayanan dan mempunyai sikap profesionalisme kerja yang sudah bagus seperti setiap pegawai yang selalu disiplin, selalu memperhatikan penampilan, bersikap sopan, menjalin komunikasi yang bagus terhadap nasabah serta mempunyai kemampuan dalam menjalankan segala pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dalam hal ini seorang yang profesional dalam bekerja dapat dipercaya dan diandalkan

dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik, dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Jadi dapat dijelaskan bahwa profesionalisme kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lekatompessy (2018:91) yang menyatakan profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila seorang semakin profesional dalam bekerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Kondisi ini terjadi karena seorang yang profesionalisme dalam bekerja maka akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesinya yang ditunjukkan dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Motivasi kerja di Dinas PU Bina Marga yaitu pegawai telah memiliki dorongan atas keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, Kemampuan Kerja di Dinas PU Bina Marga yaitu pegawai telah menghasilkan kinerja yang dilaksanakan sesuai dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Profesionalisme di Dinas PU Bina Marga yaitu pegawai memiliki kemampuan, kemahiran dan cara pelaksanaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Secara simultan, motivasi, kemampuan kerja dan profesionalisme direspon sangat baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga di Kabupaten Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
3. Motivasi, Kemampuan dan Profesionalisme kerja memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir, 2016. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai, PT Agung, Jakarta. Alwi, Syafaruddin. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara., 2017., Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2017. Manajemen Penelitian, RinekaCipta, Yogyakarta
- Bernardin, H.John and Russel. 2017. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill
- Cross dan Crawford, John. 2016. "The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment". The Journal of Management Development (23) : 321-337
- Desseler, Gary.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.
- Donnelly (2016), Ivancevich. Fundamental of Management. Illinois: Business Publishing.
- Dubrin, Adrew. 2017. Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Ermaya Suradinata. 2019. Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah. Bandung: Ramadan.
- Fiedler.2017. Kepemimpinan Era Modern. Cetakan Kedua. Jakarta: Yayasan. Kanisius
- Fred Luthans, (2016), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Fuad Mas'ud. 2018. Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich Donnelly, 2016 Organisasi dan Manajemen, Erlangga, Jakarta

- Gibson, Ivancevich Donnely, 2016. *Organisasi Struktur, Proses*, Erlangga, Jakarta
- Hadiyanto, D.A.S., 2018. Teknologi dan Metode Penyimpanan Makanan Sebagai Upaya Memperpanjang Shelf & Life, *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan*, 2(2):52-59
- Handoko T. Hani, 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP., 2019. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Bandung.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim, 2018. *Perilaku Organisasi*, SinarBaru, Bandung
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Istanti, Enny,et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1,Hal. 1-10.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.