

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI
ALFAMART AREA SUKAJADI BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh:
ALDI SAPUTRA
NPM. 2101110066**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Aldi Saputra
Nomor Pokok/NPM : 2101110066
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di
Alfamart Area Sukajadi Banyuasin

Pembimbing Skripsi

Tanggal ^{24/02/25} 24/02/25 Pembimbing I : Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal ^{24/02/25} 24/02/25 Pembimbing II : Herman Efrizal, S.E, MM
NIDN. 0202066602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 27-02-25


Dr. H. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 27-02-25


Dr. Yolanda Vevbitha, SE, M.Si
NIDN: 0226028303

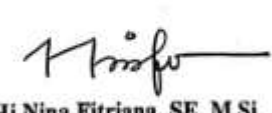
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aldi Saputra
Nomor Pokok/NPM : 2101110066
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di
Alfamart Area Sukajadi Banyuasin

Penguji Skripsi :
Tanggal 26-8-2025 Ketua Penguji : 
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal 26-8-2025 Penguji I : 
Herman Efrizal, S.E, MM
NIDN. 0202066602

Tanggal 27-8-25 Penguji II : 
Hj Nina Fitriana, SE, M.Si
NIDN. 0012116501

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

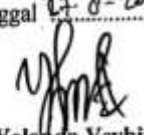
Tanggal 27-8-2025



Dr. Hj. Maw Mikiat, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 27-8-2025


Dr. Yolanda Vevbitha, SE, M.Si
NIDN: 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aldi Saputra
Nomor Pokok/NPM : 2101110066
Angkatan : 2021
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Study : Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di
Alfamart Area Sukajadi Banyuasin

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 01/9

2025

Peneliti,

The block contains an official stamp of the institution, which includes a crest and the text "METER TEMPEL" and "A8ANX018317435". Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

Aldi Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.2 Lingkungan Kerja	15
2.1.3 Insentif.....	20
2.1.4 Motivasi Kerja.....	26
2.2 Penelitian lain Yang Relevan	32
2.3 Kerangka Berfikir	34
2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin	34
2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin	35

2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin	35
2.3.4	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin	36
2.4	Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.1.1	Tempat Penelitian	39
3.1.2	Waktu Penelitian	39
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.1	Sumber Data	40
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	40
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik sampling	41
3.3.1	Populasi	41
3.3.2	Sampel.....	42
3.4	Rancangan Penelitian	43
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	43
3.5.1	Variabel Penelitian	43
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	44
3.6	Uji Instrumen Penelitian	46
3.6.1	Uji Validitas	47
3.6.2	Uji Reliabilitas	47
3.7	Teknik Analisa Data	48
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	48
3.7.2	Analisis Statistik Kuantatif	48
3.8	Uji Hipotesis	51
3.8.1	Uji F (Simultan)	51
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	55
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	55

4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	56
4.1.2.1	Struktur Organisasi	56
4.1.2.2	Uraian Tugas	57
4.1.3	Deskripsi Profil Responden	61
4.1.3.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.1.3.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	61
4.1.3.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	62
4.1.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian.	63
4.1.4.1	Uji Validitas	63
4.1.4.2	Uji Reliabilitas.....	67
4.1.5	Analisis Statistik Deskriptif	68
4.1.6	Uji Asumsi Klasik	69
4.1.6.1	Uji Normalitas	69
4.1.6.2	Uji Multikolinieritas	69
4.1.6.3	Uji Heteroskedasitas	70
4.1.7	Regresi Linear Berganda	71
4.1.8	Koefisien Korelasi	73
4.1.9	Koefisien Determinasi	74
4.1.10	Uji Hipotesis	74
4.1.10.1	Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)	74
4.1.10.2	Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)	76
4.2	Pembahasan Penelitian	78
4.2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin	
4.2.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin	78
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin	79
4.2.4	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

ALDI SAPUTRA, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin (Di bawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si dan Bapak Herman Efrizal, S.E, MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang karyawan dari seluruh karyawan Alfamart Area Sukajadi Banyuasin. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif memiliki pengaruh secara simultan Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 13.305 + 0.464 X_1 + 0.266 X_2 + 0.400 X_3$. Gaya Kepemimpinan Terhadap memiliki pengaruh secara parsial dengan Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Lingkungan Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara parsial dengan Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Insentif Terhadap memiliki pengaruh secara parsial dengan Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif, Motivasi Kerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam sebuah organisasi perusahaan, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga mampu meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan.

Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi dan kinerja karyawan dalam perusahaan, motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Menurut Pamela Dkk (2017:44) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Alfamart Area Sukajadi Banyuasin ditemukan gaya kepemimpinan masih kurang karena banyak karyawan yang mengeluh bahwa pemimpin kurang melakukan interaksi pada bawahan sehingga hubungan antara bawahan dan pimpinan kurang harmonis.

Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Alfamart Area Sukajadi didapatkan lingkungan kerja kurang baik dikarenakan hubungan karyawan sesama rekan kerja terjadi kurang atau tidak menghargai dan menghormati sesama rekan kerja, baik atasan dengan bawahan serta senior dengan junior. Sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan, pada lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat diduga menimbulkan turunnya tingkat efektifitas kerja karyawan sehingga motivasi kerja karyawan ikut menurun.

Dengan pemberian insentif diharapkan karyawan akan termotivasi dirinya untuk selalu meningkatkan kinerja. Insentif tidak hanya membantu memperbaiki kepuasan akan tetapi memperbaiki perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Insentif diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan output atau penghematan biaya. Insentif karyawan dapat menjadi penting bagi perusahaan karena Semakin besar insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka semakin giatlah karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik, yaitu memperoleh kinerja yang baik demi meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Alfamart Area Sukajadi didapatkan adanya pemberian insentif yang tidak adil dan merata yang diberikan perusahaan kepada karyawan serta karyawan tidak dibayar walaupun mendapatkan pekerjaan lembur. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar

dapat memperhatikan pemberian insentif setiap karyawan diberikan secara adil dan merata serta membayar uang lembur saat melakukan pekerjaan diluar waktu yang sudah diterapkan hal ini dilakukan untuk dapat menciptakan rasa puas dan nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Alfamart adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Pada umumnya gerai ini menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Jumlahnya lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan sehari-hari. Alfamart ini merupakan salah satu produk dari PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah perusahaan berbadan hukum yang bergerak pada bidang distribusi eceran produk konsumen dengan mengoperasikan jaringan mini market, dengan nama "Alfamart". Jaringan mini market terdiri dari minimarket, dengan kepemilikan langsung dan berdasarkan perjanjian waralaba. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan salah satu produsen yang mempunyai produk minimarket yang terletak di seluruh Indonesia.

Berikut tabel yang menunjukkan penurunan Motivasi Kerja Karyawan Pada Alfamart Area Sukajadi Banyuasin

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Alfamart Area Sukajadi Banyuasin
Periode 2022-2024

Kriteria Absensi	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Sakit	18	30	33
Izin	22	28	32
Cuti	16	20	24
Alpha	4	6	12
Jumlah Hari Absen	60	84	101
Jumlah Pegawai	38	38	38

Sumber: Laporan tahunan, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan Pada Alfamart Area Sukajadi Banyuasin mengalami peningkatan, pada tahun 2022 sebesar 60 absensi, pada tahun 2023 meningkat menjadi 84 absensi dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2024 sebesar 101 absensi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidak hadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan karyawan Alfamart Area Sukajadi Banyuasin bahwa kurangnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif sehingga kurangnya tanggung jawab bekerja dari masing-masing karyawan. hal ini membuat motivasi kerja karyawan menurun sehingga membuat pekerjaan karyawan terhambat dan tidak tepat waktu menyelesaikannya, hal ini perlu menjadi perhatian pimpinan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan lagi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif yang dilakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin.
2. Pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin.
3. Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin.
4. Pengaruh secara parsial Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a) Mampu mengetahui hubungan serta pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin
- b) Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan di bidang manajemen dalam memberi masukan tentang adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Alfamart Area Sukajadi Banyuasin dan dasar rujukan kepada penelitian dimasa akan datang. Serta memperkuat hasil dari penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti ntuk menamah ilmu serta wawasan lebih dalam implementasi pembelajaran dari bangku kuliah.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan dapat mengetahui langkah langkah yang diambil dalam meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat dan informasi yang dapat digunakan sebagai pedoman pada penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 7
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Elmi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- Ghozali, Imam. 2022. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jill, Griffin. 2015. *Customer Loyalty: Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kartono. 2013. *Konflik Kerja perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Khoiri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.

- Linda, T., & Muin, S. A. (2024). *Pengaruh Pemberian Insentif, Praktik Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur*. *MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, 6(1), 11-23.
- Mubarok, E. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: Penerbit In Media.
- Pamela. Oloko, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Rivai, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Satria, R. R., Mulyana, D., & Hanapiah, A. Y. 2024. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 67-87.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.cv.
- Sofyandi, Herman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Tahir, Y. Y., Dilapanga, A. R., & Siwij, D. S. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 4(3), 3032-3052.