

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	8

**Indonesian Journal of Cultural and  
Community Development**

ISSN 2615-6180 (ONLINE)



BROUGHT TO YOU BY

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

## Conflict of Interest Statement

The author declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## Editorial Team

### Editor in Chief

[Dr. Totok Wahyu Abadi](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

### Managing Editor

[Mochammad Tanzil Multazam](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

[Rohman Dijaya](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

### Member of Editors

[Mahardhika Darmawan Kusuma Wardana](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Sinta](#)]

[Bobur Sobirov](#) ([Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Farkhod Abdurakhmonov](#) ("[Silk Road](#)" [International University of Tourism, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Dr. Nyong Eka Teguh Iman Santosa](#) ([Universitas Islam Negeri Sunan Ampel SURabaya, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## Flexible Work Supervision and Harmonious Relationships: A Qualitative Study of Non-Physical Work Environment in Rural Indonesia

*Pengawasan Kerja yang Fleksibel dan Hubungan yang Harmonis: Studi Kualitatif tentang Lingkungan Kerja Non-Fisik di Pedesaan Indonesia*

**Diana Novita, 1961246@stiedewantara.ac.id, (1)**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Jombang, Indonesia*

**Rita Murtiarni, 1961246@stiedewantara.ac.id, (0)**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Jombang, Indonesia*

(1) Corresponding author

### Abstract

This qualitative study aims to provide a descriptive overview of the non-physical work environment at a Village-Owned Enterprise (BUMDes) in a rural area of Indonesia. Using in-depth interviews with three informants, the research examines the flexible job supervision system, responsibility prioritization, periodic monitoring, and comfortable working atmosphere at BUMDes Tanjung Lestari. The findings reveal harmonious relationships among BUMDes management, village officials, and members, contributing to a conducive work environment. This study sheds light on effective work supervision approaches and interrelated dynamics within rural community enterprises, suggesting potential implications for sustainable and cooperative work environments.

#### Highlight:

- **Descriptive Overview:** The study provides a comprehensive understanding of the non-physical work environment at a rural Village-Owned Enterprise (BUMDes) in Indonesia.
- **Flexible Supervision:** The research explores a flexible job supervision system, highlighting its impact on work processes and outcomes.
- **Harmonious Relationships:** The study uncovers the harmonious relationships between BUMDes management, village officials, and members, contributing to a conducive work environment.

**Keyword:** Non-Physical Work Environment, Village-Owned Enterprise (BUMDes), Flexible Supervision, Harmonious Relationships, Sustainable Work Environment



## Pendahuluan

Pembangunan pada dasarnya bertujuan untuk membangun kemandirian dan meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan masyarakat, termasuk pembangunan pedesaan. Salah satu misi pemerintah adalah membangun ekonomi daerah pedesaan yang dapat dicapai melalui pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan produktivitas dan keanekaragaman usaha pedesaan, menyediakan fasilitas dan sarana untuk mendukung ekonomi pedesaan, membangun dan memperkuat institusi yang mendukung rantai produksi dan pemasaran, serta mengoptimalkan sumber daya dan potensi desa sebagai dasar pertumbuhan ekonomi pedesaan [1]. Salah satu tujuan pembangunan nasional dimana Desa merupakan agen pemerintah terdepan yang dapat menjangkau kelompok sasaran riil yang akan disejahterakan, yaitu dengan membentuk suatu badan usaha milik desa atau disebut dengan BUMDes.

BUMDes diproyeksikan muncul sebagai kekuatan ekonomi baru di wilayah perdesaan. UU No 6 tahun 2014 tentang Desa memberikan payung hukum atas Badan Usaha Milik Desa sebagai pelaku ekonomi yang mengelola potensi dengan secara kolektif untuk meningkatkan kesejahteraan warga desa. Pengembangan basis ekonomi di pedesaan sudah sejak lama dijalankan oleh Pemerintah melalui berbagai program, namun upaya itu belum membuahkan hasil yang memuaskan sebagaimana yang diinginkan bersama [2]. Berbagai program Pemerintah untuk pengembangan ekonomi di pedesaan antara lain Usaha Ekonomi Desa-Simpan Pinjam (UED-SP), Lembaga Simpan Pinjam Berbasis Masyarakat (LSPBM), Badan Kredit Desa (BKD).

Program Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan (P2KP), serta Program UPK-PKP. PKK sudah digulirkan untuk memperkuat perekonomian di desa, namun hasilnya belum memuaskan. Faktor penyebab kurang berhasilnya program-program tersebut paling dominan adalah daya kreativitas dan inovasi masyarakat desa tanjunggunung, menjalankan mesin ekonomi dipedesaan. Strategi penguatan ekonomi desa melalui BUMDES, merupakan salah satu solusi untuk melepaskan ketergantungan masyarakat desa terhadap strategi penguatan ekonomi desa melalui BUMDes, merupakan salah satu solusi untuk melepaskan ketergantungan masyarakat desa terhadap bantuan Pemerintah dan untuk dapat menggali potensi daerah BUMDes, merupakan lembaga usaha yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintahan desa serta tidak lagi didirikan atas instruksi Pemerintah, tidak dikuasai oleh kelompok tertentu serta dalam menjalankan usahanya untuk kepentingan hajat hidup orang banyak yang strategis di desa. Selain itu lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintahan desa dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa, BUMDES diproyeksikan muncul sebagai kekuatan ekonomi baru di wilayah perdesaan. Kinerja setiap kegiatan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas [3]. Sebab kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama sama meimbawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mitui standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi [4].

SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan [5]. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengembangan SDM adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan SDM melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil optimal. Salah satu cara untuk mengembangkan SDM dalam perusahaan, yaitu dengan meningkatkan kompetensi karyawan pada perusahaan SDM adalah faktor sentral dalam suatu organisasi [6]. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia [7]. Pengembangan adalah suatu proses aktif untuk merubah suatu keadaan ke keadaan yang lain yang lebih baik[8]. Apa yang dimaksud dengan suatu keadaan mungkin berhubungan dengan manusia (pegawai) atau pun organisasi. SDM dapat menciptakan lebih baik. Apa yang dimaksud dengan suatu keadaan mungkin berhubungan dengan manusia (pegawai) atau pun organisasi. SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan [9]. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting [10]. Salah satu tantangan peningkatan kinerja BUMDes khususnya pada Desa-desa yang berada di Wilayah Kecamatan Peterongan adalah keterbatasan kapasitas SDM yang mengelola BUMDes, problem SDM yang terjadi bukan pada kapasitas personal pengurus BUMDes, karena sebagian dari pengurus BUMDes tersebut merupakan lulusan sarjana. Namun, lebih pada kemampuan mengelola unit usaha serta pembuatan laporan keuangan. Solusinya bisa dengan menggelar peningkatan kapasitas pengelolaan, melalui pelatihan-pelatihan [11]. Selain itu tantangan dari BUMDes adalah kesulitan mendapatkan SDM untuk membangun unit usaha BUMDes. Padahal sebagai lembaga usaha BUMDes sangat membutuhkan SDM utamanya anak-anak muda untuk menjalankan bisnis. Sebagian anak muda belum tertarik karena belum melihat potensi BUMDes sebagai aktivitas yang bisa menopang kebutuhan ekonomi mereka [12].

Dalam rangka meningkatkan pendapatan masyarakat dan desa serta menumbuhkembangkan ekonomi masyarakat melalui kesempatan berusaha, pemberdayaan masyarakat, pengelolaan aset milik desa dan masyarakat sesuai kebutuhan dan potensi desa, maka dibentuk Badan Usaha Milik Desa yang disingkat BUMDes. Pembentukan BUMDes ini merupakan tindak lanjut ketentuan peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pendirian, Pengurusan dan Pengelolaan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Desa.

Dari beberapa permasalahan yang timbul dalam pengelolaan BUMDES tersebut di atas, dapat diasumsikan bahwa



pengelolaan BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan belum dikelola dengan maksimal terutama dari sisi pengembangan SDM yang merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*Knowledge*), kemampuan (*Ability*), dan keterampilan (*Skill*) yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan [13]. Keberhasilan manajemen SDM tergantung pada tercapainya kinerja dari fungsi manajerial dan operasionalnya [14]. Oleh sebab itu, manajemen SDM di BUMDes harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pengarahan (*Directing*), dan pengendalian (*Controlling*) secara berkelanjutan [15].

Pemerintah Kabupaten Jombang mengharapkan dengan dibentuknya BUMDes dapat mengelola secara optimal sumber daya desa seperti sumber daya manusia, sumber daya modal dan sumber daya alam yang berorientasi mencari keuntungan dan pelayanan sosial. Dengan mengelola sumber daya yang dimaksud, selain diperuntukkan bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat dan yang terpenting adalah untuk meningkatkan Pendapatan Asli Desa.

## Metode

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang [16]. Penelitian kualitatif menggunakan berbagai data kualitatif dalam berbagai bentuk seperti teks, gambar, audio dan video [17]. Penelitian *field research* dilakukan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi atau lapangan penelitian, dalam penelitian ini bersumber dari BUMDes Tanjung Lestari Di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang yang terkait dengan Gambaran Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik BUMDes Tanjung Lestari Di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang.

Peneliti menggunakan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data sekunder adalah data yang dipilih melalui sumber tidak langsung, dimana data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku, jurnal, dokumen-dokumen yang diperoleh dari Badan Usaha Milik Desa Tanjung Lestari di Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang. Sedangkan Data Primer adalah merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara terhadap pihak-pihak terkait, mengenai Kineirja SDM BUMDES Tanjung Letari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang. Berikut Tabel Informan yang digunakan dalam penelitian ini:

No	Nama	Umur	Jabatan	Pengalaman Kerja
1	Tn. Samsuiri	40 tahun	Penasihat	9 tahun
2	Tn. Hariwidarto	40 tahun	Direktur	9 tahun
3	Tn. Suiyanto	30 tahun	Kepala Unit Usaha Simpan Pinjam	4 tahun

**Table 1.** Informan yang digunakan dalam Penelitian

Untuk mendapatkan data yang relevan, maka peneliti melakukan pengecekan keabsahan data hasil penelitian dengan cara memperpanjang pengamatan dan triangulasi. Analisis data yang digunakan peneliti agar data menjadi lebih mudah difahami dan lebih bermakna adalah menggunakan model interaktif yang terdiri atas pengumpulan data mentah, display data, reduksi data, dan verifikasi/kesimpulan [18].

## Hasil dan Pembahasan

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik pada BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang tampak sebagai berikut:

- 1. Sistem pengawasan.** Sistem pengawasan yang ada di BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang adalah tidak terlalu ketat, fleksibel, perusahaan mengedepankan tanggungjawab karyawannya. Sistem pengawasan dilakukan oleh mandor untuk memantau pekerjaan tiap karyawan. Periode pengawasan yang ada di BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang dilakukan secara berkala, bisa harian, mingguan dan juga bulanan. Evaluasi perusahaan diadakan setiap minggu atau bulanan oleh pimpinan perusahaan, agar pekerjaan proyek sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya, dan mengetahui kekurangan apa yang belum tercapai.
- 2. Suasana Kerja.** Suasana kerja dilihat dari kondisi yang ada di BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang adalah enak dan nyaman karena tempat kerja dan personilnya tidak terlalu dikekang dan tertekan dengan suasana kerja tersebut. Dilihat dari kenyamanan yang ada di BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang adalah BUMDes Tanjung Lestari membuat nyaman karyawan, dengan tidak ada tekanan dan pengawasan yang begitu berat. tetapi karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. **Imbalan.** Imbalan yang berupa gaji yang ada di BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang adalah sudah layak dan sesuai pekerjaan setiap karyawan BUMDes Tanjung Lestari Desa Tanjunggunung. Imbalan yang ada di BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang juga sudah memenuhi standart yang berlaku. Kadangkala karyawan juga mendapatkan uang makan atau uang lemburan dari BUMDes Tanjung Lestari.
4. **Perlakuan. Para karyawan** BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang bekerja sesuai *jobdisk* masing-masing. Karyawan tidak merasa dikekang dengan peraturan tetapi harus mempunyai tanggungjawab kepada pekerjaannya. Semua karyawan merasa diperlakukan adil oleh direktur BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang
5. **Keamanan. Para karyawan** BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang merasa aman ketika bekerja. tidak ada gangguan dan masalah dari pihak manapun. Mereka membangun rasa aman dengan mengutamakan komunikasi untuk mengatasi masalah. Jika ada salah satu karyawan yang belum selesai dengan pekerjaannya dan membutuhkan bantuan, maka karyawan lainnya akan membantu.
6. **Keserasian Hubungan. Keserasian hubungan di** BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang juga terbina harmonis. Keserasian hubungan dengan atasan yaitu direktur BUMDes di BUMDes Tanjung Lestari di Desa Tanjunggunung Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang sudah baik. Ketika bawahan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan pimpinan juga membantu memberi solusi. Direktur BUMDes juga tidak memaksa karyawan untuk bekerja saat sakit. Hubungan dengan rekan sejawat juga terbina baik. Para karyawan saling bantu dalam hal pekerjaan.

Dari hasil penelitian diatas, apabila digambarkan dalam bentuk *axial coding*, dari pengawasan, suasana kerja, pemberian imbalan, rasa aman, keserasian hubungan akan tampak seperti pada gambar berikut:

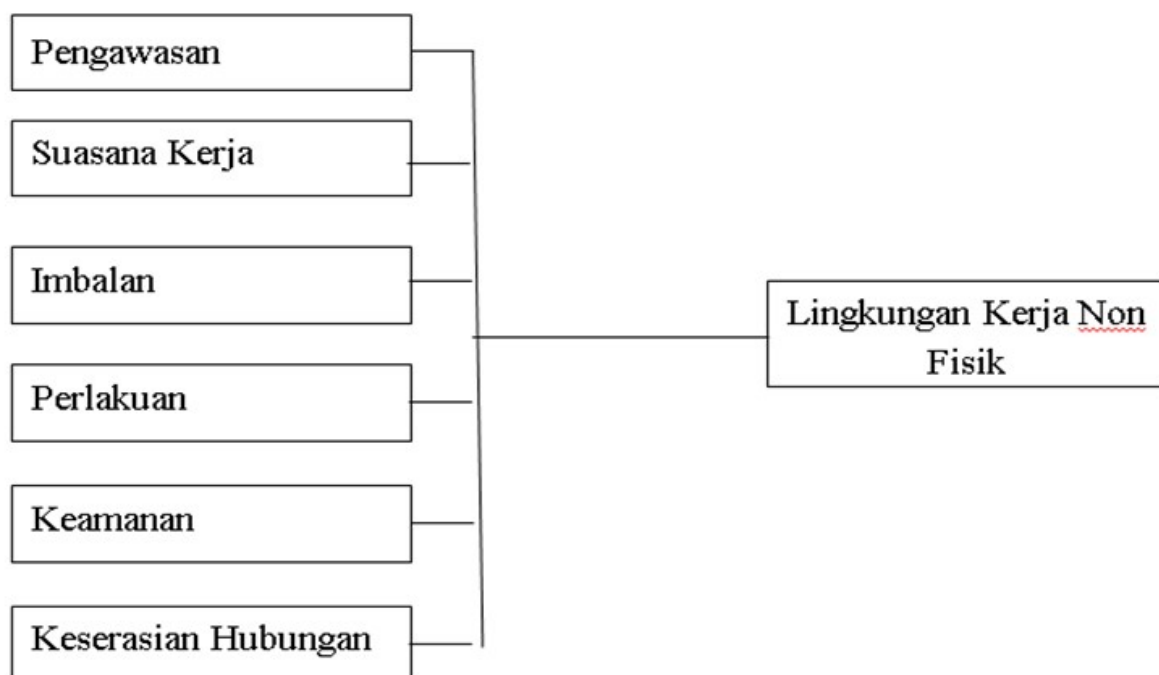


Figure 1. Axial Coding Lingkungan Kerja Non Fisik BUMDes Tanjung Lestari

## Simpulan

Dari hasil penelitian lingkungan kerja non fisik tampak bahwa pengawasan yang ada di BUMDes Tanjung Lestari bersifat fleksibel, belum ada peraturan secara tertulis dari perusahaan. Perusahaan mengedepankan tanggungjawab karyawannya. Pengawasan dilakukan oleh mandor setiap hari untuk pekerja lapangan, evaluasi perusahaan diadakan seminggu sekali oleh pimpinan perusahaan, agar mengetahui perkembangan proyek yang dilaksanakan sudah sesuai tidaknya. Suasana kerja yang ada di BUMDes Tanjung Lestari enak dan nyaman karena personilnya ramah. Kerja tidak terlalu dikekang, tetapi pekerjaan harus selesai tepat waktu yang ditentukan. Fasilitas yang menyangkut pekerjaan sudah terpenuhi, seperti internet, alat kantor, dan juga alat untuk pekerjaan. Imbalan di BUMDes Tanjung Lestari layak dan sesuai pekerjaan setiap karyawan diperusahaan. Pemberian upah sesuai standart yang berlaku.

Perlakuan yang ada di BUMDes Tanjung Lestari berlaku adil sesuai jobdisk masing-masing karyawan. Karyawan tidak terlalu dikekang tetapi harus mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya. Jika ada pekerjaan maka harus diselesaikan. Dari hasil penelitian tampak bahwa keamanan yang ada di BUMDes Tanjung Lestari, karyawan merasa aman saat bekerja di BUMDes Tanjung Lestari. Mereka tidak merasa ada gangguan dan masalah dari pihak manapun. Perusahaan juga mempercayakan kepada karyawannya, jadi tidak ada rasa curiga. Keserasian hubungan antar karyawan di BUMDes Tanjung Lestari sudah baik dan harmonis, ketika karyawan merasa kesulitan dalam masalah pekerjaan pimpinan memberikan solusi. Tidak hanya pimpinan, karyawan yang lain juga saling membantu. BUMDes juga mengedepankan rasa kekeluargaan terhadap karyawan-karyawannya.

## References

1. M. Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
2. M. Anggreani, I. Putri, and N. Wahyuni, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin," *J. Bisnis dan Pembang.*, vol. 5, no. 2, pp. 51-56., 2017.
3. T. A. Radito, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta," *J. Optim.*, vol. 13, no. 1, p. 15, 2016.
4. E. Hendri, "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang palembang," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 9, no. 3, pp. 1-16, 2012.
5. T. H. Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2015.
6. D. Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru, 2012.
7. U. Mufidah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang," *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 1, no. 2, pp. 128-140, 2019.
8. A. Pangarso and V. Ramadhanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung," 2015.
9. R. Subarkah, R. Kambara, and W. Ichwannudin., "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Operation & Maintenance PT. Purna Baja Harsco)," *J. Ris. Bisnis dan Manaj. Tirtayasa*, vol. 1, no. 1, 2017.
10. B. S. Nisakurohma, A. H., & Suharyono, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang).," *J. Adm. Bisnis*, vol. 61, no. 3, pp. 109-115, 2018.
11. P. J. Simanjuntak, *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI, 2011.
12. M. I. Maulana, "Analisis peranan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan: Studi kasus pada CV. Dharma Utama Batu," *Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*, 2016.
13. Kadarisman, *Manajemen Pengukuran Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2012.
14. G. S. Nursasongko and R. Nugraheni, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis)," 2012.
15. A. Gozali, "Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Mie Instan Pada Perusahaan Keluarga PT. X Di Sidoarjo (Pada Aspek Sumber Daya Manusia)," *Agora*, vol. 1, no. 1, pp. 567-576., 2013.
16. Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. bandung: Alfabeta, 2019.
17. A. Hamzah, "Metode penelitian studi kasus," *Batu Cet*, vol. 1, 2020.
18. M. A. Huberman and M. B. Matthew, *Analisis data kualitatif (terjemahan)*. Jakarta: Tjep Rohidi, 2007.