

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vizta Irama Sukses Di Jambi

Marsella Angelika S dan Yanuar

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara

Email: angelika.marsella@gmail.com

Abstract: *This research aims to examine and analyze the influence of Transformational leadership style, motivation on performance of employees at PT. Menara Kemayoran Property Jakarta. The methods used in this research is descriptive method. The object of this research is all staff office division who worked in PT. Menara Kemayoran Property di Jakarta with a population 50 people. The approach used in this research is a Structural Equation Models (SEM) with SmartPLS 3. The results showed transformational leadership style and Work motivation gives a positive and significant influence on employee performance. This is evidenced from the results of hypothesis testing (t-test) which shows the significance value of the independent variables.*

Keywords: *Transformational leadership style, Organizational Culture, Job Satisfaction, motivation, and performance of employees*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan, pada PT. Vizta Irama Sukses di Jambi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Objek penelitian ini adalah seluruh staff divisi dan manajer yang bekerja di PT. Vizta Irama Sukses Jambi dengan populasi 50 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi dari variabel bebas. Sedangkan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja memberikan dampak yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis (uji t) yang menunjukkan nilai tidak signifikan dari variabel bebas.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, motivasi, dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan alat dari badan usaha untuk mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan dengan menjual barang atau jasa kepada masyarakat. Setiap perusahaan yang berdiri dan beroperasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan-tujuan tersebut harus dicapai oleh perusahaan agar mereka mampu mempertahankan keberadaannya didalam dunia usaha dan tidak tergeser oleh pesaing-pesaing lainnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Dalam kaitan dengan kinerja, para pemimpin/manajer suatu perusahaan akan berusaha memotivasi para karyawannya secara positif. Karyawan yang motivasinya terpenuhi, cenderung akan merasa puas dan meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat (Wibowo, 2007) bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Selain kepemimpinan dan motivasi kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Untuk itu mengusahakan apa yang disebut kepuasan kerja karyawan adalah sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya Organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki kebiasaan dan budaya yang berbeda organisasi dikatakan memiliki budaya organisasi yang baik apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk didalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap dan perilaku. Kekuatan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat harus ditumbuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan

PT. Vizta Irama Sukses di Jambi adalah perusahaan yang bergerak di bidang hiburan karaoke. Pada tahun 2014-2015 menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun bisnis hiburan karaoke semakin bertambah banyak, sehingga persaingan semakin ketat. PT. Vizta Irama Sukses sangat bergantung pada kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap PT. Vizta Irama sukses, masih terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki indikasi kurangnya semangat, motivasi kerja, serta Budaya organisasi yg rendah.

KAJIAN TEORI

(Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi semua pengikutnya untuk bekerja dalam mencapai tujuan, bukan demi kepentingan pribadi jangka pendek, serta untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri. Selain itu, pemimpin juga mengungkapkan visi yang jelas dalam menginspirasi para pengikutnya untuk berusaha dalam mencapai visi tersebut.

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh (Yukl, 2010) bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi dan indikator yaitu: (1) Pengaruh Ideal (Idealized influence/Charisma). Pemimpin dapat dibanggakan. Pemimpin dapat dipercaya. Pemimpin dapat dihormati. Pemimpin Mempunyai loyalitas. (2) Motivasi Inspirasional (Inspirational motivation). Pemimpin mengkomunikasikan harapan tinggi. (3) Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation). Pemimpin mendorong bawahan lebih kreatif. Menghilangkan

keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide. (4) Pertimbangan Individual (Individualized consideration). Perhatian terhadap karyawan. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Menurut (Wibowo, 2013) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai – nilai dan norma – norma.

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut (Kreitner dan Kinicki, 2001) adalah (1) Memberi anggota identitas organisasional. (2) Memfasilitasi komitmen kolektif. (3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial. (4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota dengan menyadari atas lingkungannya.

Kepuasan Kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu yang bersifat relative dan individual. Kepuasan Kerja dapat terwujud dengan adanya hubungan timbal balik yang bersifat positif terhadap pimpinan dan juga terhadap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi

Menurut (Yanuar, 2017) motivasi adalah karakteristik psikologis dari kemauan keras, ketekunan, dan stimulasi dalam diri organisasi seseorang yang menjadi kekuatan dan komitmen untuk mempromosikan dan memobilisasi semua kemampuan untuk mencapai tujuan

Menurut (Stoner, 2003) motivasi merupakan sebuah dorongan yang di pengaruhi oleh karakteristik psikologis dalam diri seseorang dan memberi kontribusi pada tingkat komitmen orang tersebut.

Jenis Motivasi menurut (Hasibuan, 2009) yaitu: (1) Motivasi Positif (Insentif Positif) yaitu manajer memotivasi bawahan dengan cara memberikan hadiah untuk karyawan yang berprestasi sehingga semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima suatu hal yang baik. (2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif) yaitu manajer memotivasi bawahan dengan cara memberi hukuman kepada tindakan pelanggaran sehingga semangat bekerja karyawan dalam waktu pendek akan meningkat karena para karyawan takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa ”Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut (Mangkunegara, 2009) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: (1) Faktor Kemampuan (*ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, (2) Faktor Motivasi (*Motivation*) terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

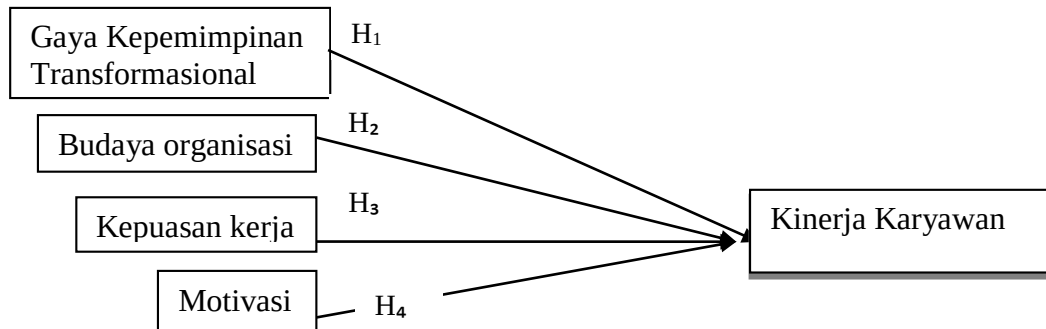
Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka pengembangan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk dapat menjawab masalah penelitiannya secara khusus dengan cara mengumpulkan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden memberikan jawaban atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam pelaksanaannya, 50 kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Vizta Irama Sukses pada tanggal 8 juli 2018 dan dikembalikan pada tanggal 11 juli 2018 dan sebanyak 50 kuesioner kembali.

Kuesioner menggunakan skala Likert, responden akan menjawab pertanyaan dengan memilih salah satu dari pilihan yang telah disediakan sebelumnya. Pemberian skor pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan Likert, (Malhotra, 2004) mengemukakan bahwa skala likert adalah skala pengukuran yang berkisar antara “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”, yang mengharuskan responden menentukan derajat persetujuan dan ketidak setujuan mereka terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut : (a) Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5. (b) Setuju (S) diberikan skor 4. (c) Netral (N) diberikan skor 3. (d) Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2. (e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1

Pada penelitian ini, software yang digunakan oleh penulis untuk pengolahan data adalah SmartPLS 3. Dalam menguji validitas dan reliabilitas variabel, akan dilakukan evaluasi outer model yang meliputi pemeriksaan individual item reliability, internal consistency (construct reliability), Average Variance Extracted, dan discriminant validity.

HASIL UJI STATISTIK

(1) Hasil Uji Validitas. (a) Kepemimpinan Transformasional. seluruh nilai *loading factor* kepemimpinan transformasional lebih besar dari 0,5 oleh karena itu *convergent validity* untuk kepemimpinan transformasional valid. (b). Budaya Organisasi. seluruh nilai *loading factor* budaya organisasi lebih besar dari 0,5 oleh karena itu *convergent validity* untuk budaya organisasi valid. (c). Kepuasan Kerja. seluruh nilai *loading factor* kepuasan kerja lebih besar dari 0,5 oleh karena itu *convergent validity* untuk kepuasan kerja valid. (d). Motivasi. seluruh nilai *loading factor* motivasi lebih besar dari 0,5 oleh karena itu *convergent validity* untuk

motivasi valid. (e). Kinerja. seluruh nilai *loading factor* kinerja lebih besar dari 0,5 oleh karena itu *convergent validity* untuk kinerja valid. (2) **Uji Reabilitas**. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, seluruh hasil *Cronbach's Alpha* dari setiap pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja memiliki hasil $> 0,6$. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel. (3) **Uji T**. Dari hasil pengujian signifikansi untuk pengaruh secara langsung di atas, maka dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut: (1) Dari hasil pengujian variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T-Statistics sebesar 2,564, maka H_1 diterima karena T-Statistics lebih besar dari T-value 0,011. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Vizta Irama Sukses di Jambi. (2) Dari hasil pengujian variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T-Statistics sebesar 0,761 maka H_2 diterima karena T Statistics lebih besar dari T-value 0,447. Maka dapat disimpulkan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Vizta Irama Sukses di Jambi. (3) Dari hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T-Statistics sebesar 1,080 maka H_2 diterima karena T Statistics lebih besar dari T-value 0,281. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Vizta Irama Sukses di Jambi. (4) Dari hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T-Statistics sebesar 4,246 maka H_2 diterima karena T Statistics lebih besar dari T-value 0,000. Maka dapat disimpulkan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Vizta Irama Sukses di Jambi. (4) **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**. Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,896 yang memiliki arti bahwa sebesar 89,6% variabel dependen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi. Sisanya sebesar 10,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain. (5) **Uji f^2** . Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kuat (0,352) terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi memiliki pengaruh lemah (0,012) terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh lemah (0,018) terhadap kinerja karyawan, dan motivasi memiliki pengaruh kuat (0,825) terhadap kinerja karyawan.

DISKUSI

Hasil analisis data validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel adalah valid dan reliabel. Valid karena *Convergent validity* dan *discriminant validity* untuk setiap butir pernyataan pada setiap atribut lebih besar dari 0,5 dan nilai *square root average variance extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5. Kemudian dikatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner sebagai alat ukur tersebut layak untuk dilanjutkan ke analisis selanjutnya.

Telah disebutkan sebelumnya bahwa pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *bootstrapping* pengaruh langsung dan pengujian bersama. Oleh karena itu akan di jabarkan pembahasan dari empat hipotesis yang ada dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Vizta Irama Sukses di Jambi.

Dari hasil *Output Bootstrapping* pengaruh langsung, menunjukkan hasil pengujian variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T-Statistics sebesar 2,564, maka H_1 diterima karena T-Statistics lebih besar dari 1,96 dan memiliki P-Value yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.011.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Catur Widayati, Thea H. Rahardjo dan Melly Febriyanti, 2017; Arifin Djakasaputra, Christina Catur Widayati, dan

Septy W., 2017; Wawan Apriyanto, 2015; I Putu Gede Adi Suparta, 2017; Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vizta Irama Sukses Jambi.

Dilihat pada Tabel 4.16, dari hasil *Output Bootstrapping* pengaruh langsung, menunjukkan hasil pengujian variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 0,761, maka H₁ ditolak karena *T-Statistics* lebih kecil dari 1,96 dan memiliki *P-Value* yang lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0,447.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008) bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

H₃ : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vizta Irama Sukses Jambi.

Dilihat pada Tabel 4.16, dari hasil *Output Bootstrapping* pengaruh langsung, menunjukkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 1,080, maka H₁ ditolak karena *T-Statistics* lebih kecil dari 1,96 dan memiliki *P-Value* yang lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0,281.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008; Lidia Lusri dan Hotlan Siagian Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 2017), bahwa Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

H₄ : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vizta Irama Sukses Jambi.

Dilihat pada Tabel 4.16, dari hasil *Output Bootstrapping* pengaruh langsung, menunjukkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 4.246, maka H₁ ditolak karena *T-Statistics* lebih besar dari 1,96 dan memiliki *P-Value* yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0,000.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Arifin Djakasaputra, Christina Catur Widayati, dan Septy W., 2017; Lidia Lusri dan Hotlan Siagian Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 2017; I Putu Gede Adi Suparta, 2017), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008) bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan

PENUTUP

Dari hasil analisis, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Vizta Irama Sukses di Jambi. (2) Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vizta Irama Sukses di Jambi. (3) Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vizta Irama Sukses di Jambi. (4) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vizta Irama Sukses Jambi.

Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, sebaiknya peneliti selanjutnya harus bisa mengembangkan kembali variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Catur Widayati, Thea H. Rahardjo dan Melly Febriyanti (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hanken Indonesia Cibitung. *Jurnal Ekonomi*. Vol 22, No. 3. 466-485.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Putu Gede Adi Suparta, (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Disiplin Kerja* (Pada LPK Monarch Candidasa). Vol 4, No 1.
- Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan* (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Vol 10, No 2*.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. (2014). *Organizational behavior and management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2003). *Prilaku Organisasi*, Terjemahan Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat, Edisi Pertama.
- Malhotra, Naresh K. (2004). *Marketing research: an applied orientation*. New Jersey: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Stoner. (2003). *Management*. New York: Pearson Education.
- Wibowo,. (2007). *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada Rajawali Press.
- Yanuar YANUAR. (2017). Compensation , Motivation and Performance of Employees : Evidence from Indonesia Yanuar YANUAR, *11*(4), 486–492.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi* (5th ed). (Budi Supriyanto, Trans). Jakarta: PT. Indeks.