

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROYAL
AMADEUS MEDAN**

**Holfian Daulat Tambun Saribu,¹ Serama Gulo,² Yenni Yennesa
Sianipar,³ Minda Kristina Uli,⁴ Sukarni⁵**

Email: mindakristinauli459@gmail.com

RINGKASAN

Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi di dalam perusahaan PT. Royal Amadeus Medan. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Amadeus Medan berjumlah 147 pekerja. Untuk perhitungan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin dengan teknik random sampling sebanyak 107 responden dan 30 responden diluar dari sampel untuk pengujian validasi dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dapat terlihat bahwa kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung < ttabel ($0,387 < 1,659$) dan nilai sig. $0,699 > 0,05$ hal ini berarti hipotesis ditolak yaitu kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dan pada variabel kompetensi (X2) memiliki nilai thitung > ttabel ($8,666 > 1,659$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula dalam variabeln Motivasi (X3) memiliki thitung > ttabel ($1,762 > 1,659$) dan sig. $0,018 < 0,05$ yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Amadeus Medan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

¹ Dosen Universitas Prima Indonesia

² Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

³ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

⁴ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

⁵ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan ciri era globalisasi secara eksponensial akan mengubah dengan sangat cepat cara dan gaya hidup manusia. Pengelola sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan.

PT. Royal Amadeus adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang spa dan kebugaran yang beralamat di Jl. S. Parman no. 217A Medan, Sumatera Utara. Spa dan kebugaran untuk kecantikan tubuh dan kesehatan adalah cara bagi kita untuk menikmati relaksasi yang memungkinkan kita untuk diberi energi dan dihibur baik secara fisik maupun mental. Dengan peralatan yang lebih modern dan semakin banyaknya kelas dan pelajaran olahraga seperti yoga, vilates, kelas RPM dan lain-lain.

Melalui data penjualan yang peneliti terima di tahun terakhir dari bagian penjualan perusahaan terlihat hasil penjualan terendah pada bulan Agustus sebanyak Rp 550.202.365. dan penjualan tertinggi pada bulan april sebanyak Rp 750.283.333. terlihat dari hasil penjualan tersebut mengalami penurunan dan tidak mencapai target perusahaan dimana hal ini diakibatkan oleh beberapa faktor kesalahan kinerja karyawan dalam perusahaan sehingga berpengaruh pada perusahaan dalam mencapai target.

Salah satu faktor yang diduga menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Rendahnya tingkat kehadiran kepemimpinan pada PT. Royal Amadeus sehingga kinerja karyawan berpengaruh pada perusahaan dalam mencapai target.

Selain kepemimpinan kompetensi juga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan karena penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan tersebut, sehingga pekerjaan yang diberikan pimpinan pada karyawan tidak memuaskan sesuai dengan target perusahaan.

Motivasi juga diduga menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan, karena kurangnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non finansial sehingga kinerja karyawan tidak dapat sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Dari permasalahan di atas, maka disini peneliti melakukan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Amadeus Medan”.

KAJIAN TEORI

Menurut (Fahmi, 2017) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan menurut (Umam, 2018) yaitu:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pemimpin
4. Pengendalian

Menurut (Priansa, 2018) Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut (Wibowo, 2017) yaitu:

1. Motivasi
2. Sifat
3. Konsep
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

Menurut (Robbin, 2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upah yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut (Irviani, 2018) yaitu:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tanggung Jawab

4. Pengembangan
5. Keterlibatan

Dalam (Rismayadi & Maemunah, 2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut jurnal Wahyu Lestari dan Susi Sulandari (2014) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu Kerja
4. Kerja Sama

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang berdasarkan filsafat positifisme, digunakan untuk Penilitia pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) jenis penelitian deskriptif adalah rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini, peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain.

Populasi menurut (Sugiyono, 2017) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian berjumlah 147 orang. Sampel berdasarkan (Sugiyono, 2017) sampel bagian yang jumlahnya dan karakteristiknya dimiliki oleh populasi tersebut dimana menggunakan rumus Slovin seperti dibawah ini. Oleh karena itu sampel yang didapat berjumlah 107 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, penyebaran kuisioner dan studi kepustakaan.

Teknik pengolahan data yang digunakan seperti

1. Uji Validitas, untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut
2. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Dinyatakan reliable jika jawaban seseorang pada pernyataan adalah konsisten atau stabil.
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal.
 - b. Uji Multikolonieritas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.
 - c. Uji Heterokedastisitas
4. Analisis Data Penelitian
Rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:
$$Y = 1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
 - a. Uji Koefisien Determinasi, ditunjukkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang akan menerangkan dalam variasi terikat
 - b. Uji Simultan (F), diketahui bahwa adakah seluruh variabel independen yang dimaksudkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama dengan variabel terikat.
 - c. Uji Parsial (t), diketahui bahwa seberapa besar dampak dari suatu variabel penjelas secara individual pada variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 107 karyawan PT. Royal Amadeus Medan. Berikut ini adalah statistik dari jawaban minimum, maksimum dan rata-rata responden:

Tabel 1. Statistik Deskriptif
Descriptive
Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
KEPEMIMPIN AN	107	16	36	25.90	4.352
KOMPETENSI	107	22	42	31.14	4.170
MOTIVASI	107	21	40	31.18	4.011
KINERJA	107	17	37	23.98	3.904
Valid N (listwise)	107				

Sumber: Hasil Penelitian oleh SPSS (2020)

Hasil total jawaban terendah variabel kepemimpinan adalah sebesar 16, dan tertinggi sebesar 36, rata-rata sebesar 25,90 dengan standar deviasi 4.352. Hasil untuk variabel kompetensi jawaban terendah sebesar 22 dan tertinggi sebesar 42, rata-rata sebesar 31,14 dengan standar deviasi 4,170. Hasil untuk variabel Motivasi memiliki jawaban terendah sebesar 21 dan tertinggi 40, rata-rata 31,18 dengan standar deviasi sebesar 4.011. Untuk hasil total dalam variabel kinerja memiliki jawaban terendah sebesar 17 dan tertinggi 37, rata-rata sebesar 23,98 dengan standar deviasi sebesar 3.904.

Berikut adalah uji normalitas secara statistik menggunakan kolmogrov smirnov

Tabel 2. Statistik Normalitas Klomogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	107
Mean	0E-7

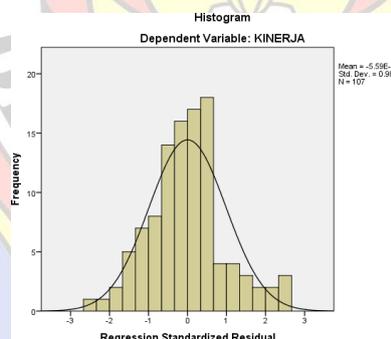
Normal Parameters ^{a,b}		
	Std.	2.29304140
	Deviation	
	Absolute	.087
Most Extreme	Positive	.087
Differences	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov		.897
Z		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.397

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

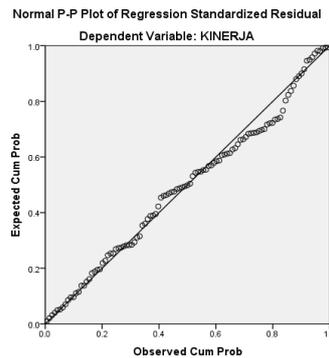
Sumber: Hasil Penelitian oleh SPSS (2020)

Pada hasil uji Kolmogrov Smirnov di atas, memperlihatkan bahwa tingkat signifikan ialah $0,397 > 0,05$ yang dinyatakan terdapat hasil di atas berdistribusi dengan normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram
Sumber: Hasil Penelitian oleh SPSS (2020)

Dari gambar grafik dapat dilihat bahwa data tersebut melenceng kekanan dan kekiri, maka pengujian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil Penelitian oleh SPSS (2020)

Berdasarkan gambar di atas, normal P-Plot, residual di atas menunjukkan titik yang menyebar disekitar diagonal dan penyebaran yang mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data modal regresi berdistribusi normal

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VI F
1	Kepemimpinan	.959	1.043
	Kompetensi	.511	1.957
	Motivasi	.526	1.901

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian oleh SPSS (2020)

Dari tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai tolerance tiap variabel independen sebagai kepemimpinan (X1) sebesar 0,959. Variabel kompetensi (X2) sebesar 0,511 dan variabel motivasi (X3) sebesar 0,526 yang artinya semua variabel independen lebih besar nilainya dari 0,1 sedangkan nilai VIF setiap variabel independen nilainya lebih kecil dari 10. Maka data tersebut terbebas dari masalah multikolinearitas.

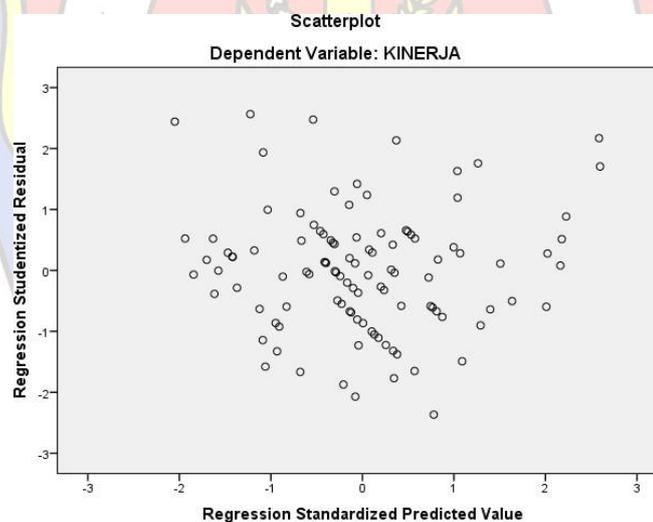
Tabel 4. Uji Heterokedastisitas (Uji Gletjer) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.149	1.385		.829	.409
KEPEMIMPINAN	-.018	.034	-.053	-.531	.597
KOMPETENSI	.030	.048	.084	.614	.541
MOTIVASI	.005	.050	.013	.093	.926

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Penelitian oleh SPSS (2020)

Untuk Uji heterokedastisitas di atas menggunakan uji gletjer menunjukkan nilai signifikan variabel Kepemimpinan sebesar $0,597 > 0,05$ lalu variabel Kompetensi senilai $0,541 > 0,05$ kemudian variabel Motivasi senilai $0,926 > 0,5$. Oleh karena itu, dari hasil di atas dapat dikatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Scatterplot Sumber: Hasil Penelitian oleh SPSS (2020)

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.273	2.171		
	KEPEMIMPINAN	.021	.053	.023	.387
	KOMPETENSI	.657	.076	.702	8.666
	MOTIVAS	.137	.078	.141	1.762

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Hasil Penelitian oleh SPSS (2020)

$$Y = -1.273 + 0.021X_1 + 0.657X_2 + 0.137X_3$$

Penjelasan regresi diatas adalah:

1. Konstanta sebesar -1,273 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi. Maka nilai produktivitas karyawan di perusahaan itu adalah -1,273
2. Variabel kepemimpinan sebesar 0,021 yang berarti setiap kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 0,021 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap
3. Variabel Kompetensi sebesar 0,657 yang berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 0,657 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap
4. Variabel Motivasi sebesar 0,137 yang berarti setiap kenaikan variabel motivasi sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 0,137 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap

**Tabel 6. Koefisien Determinasi R²
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.645	2.326

a. Predictors: (Constant),
MOTIVASI,
KEPEMIMPINAN,
KOMPETENSI

Sumber: Hasil Penelitian oleh SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- R = 0,809 berarti hubungan antara variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi variabel kinerja tinggi
- Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,655 hal ini menunjukkan bahwa 65,5% variasi variabel kinerja tinggi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja sedangkan sisanya 34,5% adalah variabel bebas yang lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1058.610	3	352.870	65.211	.000 ^b
	Residual	557.352	103	5.411		
	Total	1615.963	106			

c. Dependent Variable: KINERJA

d. Predictors: (Constant), MOTIVASI , KEPEMIMPINAN,
KOMPETENSI

Sumber: Hasil Penelitian oleh SPSS (2020)

Menurut tabel di atas, derajat bebas 1 (df_1) = $k-1 = 4 - 1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k = 107-4 = 103$, dimana n =jumlah sampel, k = jumlah variabel. Maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan sigfikasi 0,05 adalah 2,69. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($65.211 > 2.69$) dengan sig $0,000 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima dengan demikian kepemimpinan , kompetensi, dan motivasi secara simultan

(bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pada PT,Royal Amadeus Medan.

**Tabel 8. Uji Parsial (t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.273	2.171		-.586	.559
1 KEPEMIMPINAN	.021	.053	.023	.387	.699
KOMPETENSI	.657	.076	.702	8.666	.000
MOTIVASI	.137	.078	.141	1.762	.018

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian oleh SPSS (2020)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. Variabel kepemimpinan memiliki thitung < ttabel ($0,387 < 1,659$) dan nilai sig. $0,699 > 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ditolak yaitu kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam PT. Royal Amadeus Medan
2. Variabel Kompetensi memiliki thitung > ttabel ($8,666 > 1,659$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan hal ini berarti hipotesis diterima yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam PT. Royal Amadeus Medan
3. Variabel Motivasi memiliki thitung > ttabel ($1,762 > 1,659$) dan nilai sig. $0,018 < 0,05$ hal ini berarti hipotesis diterima yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam PT. Royal Amadeus Medan.

Menurut (Fahmi, 2017) seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dalam penelitian (Siwi & Sumampouw, 2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan

namun tidak selamanya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena hasil kerja yang baik dan maksimal tergantung dari niat karyawan yang bersangkutan. Penelitian yang dilakukan juga didukung oleh (Marpaung, 2014) yang menyimpulkan tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan

Dalam Jurnal (Kartika & Sugiarto, 2016) diharapkan seseorang yang kompeten agar mampu memberikan hasil yang diharapkan sesuai standar organisasi baik segi kualitas, kuantitas maupun biaya. Meskipun demikian tidak selalu kompetensi akan menghasilkan kinerja sesuai standar organisasi karena tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi juga faktor yang mempengaruhi output. Apabila ketiga unsur kompetensi, tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi tidak selaras, kompetensi saja tidak dapat memastikan hasil. Hasil penelitian tersebut didukung juga dengan penelitian (Pramularso, 2018) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari para pekerjanya.

Menurut (Prof. Dr. Wilson Bangun S.E, 2012) bila seorang termotivasi, ia akan mencoba mengulang perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantar pada kinerja dan memberikan keuntungan. Penelitian yang telah dilakukan juga didukung oleh peneliti dalam jurnal (Di et al., 2016) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Farid et al., 2016) juga mengatakan motivasi memiliki pengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Amadeus Medan
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Amadeus Medan

3. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Amadeus Medan.
4. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Amadeus Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Di, P., Operasi, D., & Pusri, P. T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan*.
- Farid, H., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Pt. Pln Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 32(1), 75–81.
- Irviani, D. H. F. dan R. (2018). *Pengantar Manajemen*.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.
- Prof. Dr. Wilson Bangun S.E, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Robbin, S. P. (2002). *Essential of Organizati-on Behavior*.
- Siwi, M. A. X. O., & Sumampouw, H. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–13.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Umam, K.
- (2018). *Perilaku Organisasi*.
- Wibowo, P. D. (2017). *Manajemen Kinerja*.