



Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk Padang

Rizki Amelia¹, Bakkareng², Nova Begawati³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: rizkia123@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Rizki Amelia

Abstract: *This study aims to examine and analyze the influence of leadership and organizational climate on employee performance at PT. HM Sampoerna Tbk, Padang where the variable X is leadership and organizational climate. Dependent variable is employee performance. The study population was 184 and a sample of 98 respondents. This study used a classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and multiple regression test, t test and F test. Results of the research variable leadership has a positive and insignificant effect on employee performance at PT. HM Sampoerna Tbk Padang, the organizational climate variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. HM Sampoerna Tbk Padang and leadership variables and organizational climate together or simultaneously have a significant and significant effect on employee performance at PT. HM Sampoerna Tbk Padang.*

Keywords: *Leadership, Organizational Climate, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hm Sampoerna Tbk Padang Dimana Variable X Adalah Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Variabel Dependen Adalah Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah 184 dan sampel 98 responden. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan Uji Regresi Berganda, Uji t dan Uji F. Hasil dari Penelitian Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk Padang, Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk Padang dan Variabel kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk Padang.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Untuk memiliki keunggulan bersaing, organisasi pada setiap perusahaan dituntut untuk lebih profesional dan berkinerja lebih baik. Perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan menuntut agar organisasi memiliki keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Menurut Hasibuan (2014:122), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal atau biaya. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang mampu dan mau melakukan hal-hal yang melampaui tuntutan standar dari organisasi. Selain SDM yang berkualitas, kepemimpinan dan iklim organisasi dalam suatu organisasi pun harus diperhatikan.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Diera globalisasi sekarang ini dunia bisnis dan ekonomi mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga menuntut karyawan harus punya kinerja yang baik. Fenomena ini menuntut pemimpin dalam mengelola dan melaksanakan tugasnya lebih baik lagi, termasuk dalam mengendalikan karyawan.

Jika dilihat dari kinerja karyawan kita akan melihatnya secara keseluruhan, baik dari segi cara kerja, perilaku, serta nilai yang ada dari masing-masing karyawan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lainnya, tidak hanya tergantung pada pemimpin atau manajer perusahaan saja, tetapi juga tergantung pada seluruh staf atau karyawan di bawahnya.

Untuk mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin harus punya gaya kepemimpinan dan strategi yang baik, serta berpedoman pada SOP (Standar Operasional Prosedur). SOP adalah suatu alur atau cara kerja yang sudah terstandarisasi dan memiliki kekuatan sebagai suatu petunjuk serta memiliki suatu prosedur tertulis yang pasti. Setelah penulis melakukan penelitian di PT. HM Sampoerna Tbk Padang, penulis menemukan fakta bahwa di PT. HM Sampoerna Tbk Padang ini SOP sudah dilaksanakan dengan baik, karena setiap kebijakan dan alur kerja selalu berpedoman kepada SOP yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan mulai dari level pimpinan atau manajer, *supervisor*, dan seluruh karyawan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari

para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kuantitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan penulis terhadap Kepemimpinan dan Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna Tbk Padang dan data yang digunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden dan data yang diambil adalah jawaban responden.

Setelah data terkumpul kemudian disajikan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk dilakukan analisis deskriptif. Analisa deskriptif terdiri dari deskriptif responden dan deskriptif variable penelitian.

Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (Agussalim manguluang, 2015:82), bentuk persamaan sebagai berikut : $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2016: 97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menurut Rivai (2013:548) adalah sebagai berikut: "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dan juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan". Kinerja menurut Wirawan (2012:5) adalah sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Hasibuan (2014:94) mendefinisikan kinerja karyawan adalah "suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P. hasibuan (2014:113), beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja.

1. Kesetiaan; Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Prestasi; Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai.
3. Tanggung jawab; Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja sama; Kesiediaan karyawan untuk mampu beradaptasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
5. Kedisiplinan; Adanya penilaian kedisiplinan yang dinilai pada suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan memenuhi kewajibannya, dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2015:279) Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Wukir (2013:134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Menurut Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Sedangkan menurut Sutikno (2014:16) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Menurut Veithzal (2013:3) bahwa: Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2015:23) menyatakan bahwa kesuksesan seorang pemimpin menuju kinerja mengesankan apabila ia menjalankan 5 cara kepemimpinan, antara lain:

1. *Commanding* adalah mengambil alih tanggung jawab dan segera mengambil keputusan untuk pencapaian kinerja secara cepat.
2. *Visioning* adalah kecakapan komunikasi pemimpin dalam menjelaskan kepada seluruh konstituen akan masa depan perusahaan.
3. *Enrolling* adalah kecakapan dari sang pemimpin dalam menciptakan peluang- peluang, membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Hal ini berhubungan dengan kecakapan manajerial.

4. *Relating* adalah inti dari relating adalah satu yaitu harmoni. Sebagai pemimpin, ia harus bisa membuat hubungan yang harmonis antara dirinya dengan para anak buah atau bawahan. Di samping itu, para bawahannya juga memiliki hubungan yang harmonis antara mereka.
5. *Coaching* adalah keahlian melatih. Seorang pemimpin akan melatih bawahannya secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui proses pengembangan pada aktivitas sehari-hari.

Iklm Organisasi

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015: 85) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Menurut Lita (2017:58) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Menurut Soetopo (2010:141), iklim organisasi adalah : Suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Menurut Simamora (2011:34) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah: Iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi

Menurut Darzanti (2013:3) iklim organisasi merupakan Lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Menurut Darodjat (2015:85) menyatakan bahwa: Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau cerminan dari budaya yang terbentuk. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung.

Dari beberapa pengertian mengenai iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerjasama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam perusahaan.

Indikator Iklim Organisasi

Indikator iklim organisasi menurut Darodjat (2015: 85) yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab; Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

2. Identitas Individu dalam Organisasi; Identitas Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.
3. Kehangatan antar karyawan; Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
4. Dukungan; Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan *support* antar karyawannya.
5. Konflik; Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

Hipotesis

H₁: Diduga bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna Tbk Padang

H₂: Diduga bahwa secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna Tbk Padang

H₃: Diduga bahwa secara simultan Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna Tbk Padang

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Nilai residual sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 98 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dengan penjabaran sebagai berikut :

a. Variabel X tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 dan nilai Tolerance yang bernilai lebih besar dari 0,10

b. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil Uji tersebut bisa disimpulkan bahwa tidak mengandung masalah heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan dan variabel kepemimpinan dan iklim organisasi yang lebih besar dari 0,05

Analisa Kuantitatif

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 6,575 artinya jika tidak ada Kepemimpinan dan Iklim Organisasi ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar konstanta yaitu 6,575 satuan.
- b. Koefisien Kepemimpinan 0,145 koefisien bernilai positif artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Kepemimpinan naik satu satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,145 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- c. Koefisien Iklim Organisasi 0,781 koefisien bernilai positif artinya Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Iklim Organisasi naik satu

satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,781 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

2. Hasil Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,710. Hal ini berarti pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Padang sebesar 71,00% sedangkan sisanya 29,00% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini Lainnya

Pengujian Hipotesis

1. Variabel Kepemimpinan memiliki t hitung (1,835) < t tabel (1,990) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,070 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 ditolak Sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Padang
2. Variabel Iklim Organisasi memiliki t hitung (9,913) > t tabel (1,983) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima Sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Padang

Uji F

Nilai F hitung 119,656 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,11 (lihat lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_3 diterima Sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hm Sampoerna Tbk Padang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hm Sampoerna Tbk Padang; Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hm Sampoerna Tbk Padang; & Variabel kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hm Sampoerna Tbk Padang.

REFERENSI

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Bilson, Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Cepi Priatna. 2015, *Perilaku Organisasi. PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015 *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT

- Refika Aditama,
Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang : *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Malayu Hasibuan S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo S, & Suwati 2016 *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT Sembilan Bintang. UNEJ*.