



Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang

Annisa Yulia Astuti¹, Salfadri², Yulistia³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: riandiputra104@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Annisa Yulia Astuti

Abstract: *This research aims to identify dominant indicators in the variables of employee performance, motivation, compensation, and organizational culture at PT. POS Indonesia (Persero) Padang and to see the influence of motivation, compensation, and organizational culture partially and jointly on employee performance at PT. POS Indonesia (Persero). Research data using primary data was obtained by distributing questionnaires to employees of PT. Pos Indonesia Padang branch on the street. Bagindo Aziz Chan, numbering 78 people. The technique for data analysis uses multiple linear regression, t-test, and F then the coefficient of determination. The research results include (1) The dominant indicator in the motivation variable is the need for security with an average of 4.20 with a TCR of 84.00%. The dominant indicator in the compensation variable is allowances with an average of 4.22 with a TCR of 84.40%. The dominant indicator of organizational culture is performance with an average of 4.10 and a TCR of 82.00%. The dominant indicator of employee performance is work quantity with an average of 4.21 and TCR of 84.20%.*

Keywords: *Motivation, Compensation, Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator-indikator yang dominan pada variabel kinerja karyawan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi pada PT. POS Indonesia (Persero) Padang serta melihat pengaruh motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero). Data penelitian menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Pos Indonesia cabang Padang di jalan. Bagindo Aziz Chan yang berjumlah 78 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, dan F kemudian koefisien determinasi. Hasil penelitian antara lain (1) Indikator yang dominan pada variabel motivasi adalah kebutuhan akan rasa aman dengan rata-rata sebesar 4,20 dengan TCR sebesar 84,00%. Indikator yang dominan pada variabel kompensasi adalah tunjangan dengan rata-rata sebesar 4,22 dengan TCR sebesar 84,40%.

Indikator budaya organisasi yang dominan adalah kinerja dengan rata-rata sebesar 4,10 dan TCR sebesar 82,00%. Indikator kinerja pegawai yang dominan adalah kuantitas kerja dengan rata-rata sebesar 4,21 dan TCR sebesar 84,20%.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Zaman modernisasi sekarang ini teknologi serta informasi maju secara pesat yang mendatangkan kemajuan berarti pada kinerja sebuah organisasi. Kompetisi di antara bisnis juga kian ketat sehingga hanya dapat diikuti perusahaan yang memiliki nilai unggul dan berkelanjutan. Oleh karenanya, faktor utama di sebuah organisasi merupakan faktor SDM. SDM merupakan sebuah sumber power yang asalnya adalah manusia serta bisa dipergunakan di sebuah organisasi.

SDM yang turut berperan saat melaksanakan kegiatan operasional di sebuah perusahaan mencakup beragam jenis serta level, baik karyawan level terendah hingga manajer top sebuah perusahaan. Setiap SDM menyumbangkan kontribusi yang bervariasi, tetapi peran serta fungsi tersebut saling berhubungan dalam menunjang aktivitas serta peraturan yang dibuat sebuah perusahaan guna meraih visi misi perusahaan tersebut.

SDM merupakan elemen pokok di sebuah perusahaan. Bagaimanapun wujud dan sasarannya, perusahaan dibentuk sesuai visi guna keperluan SDM serta pengelolaan misinya diatur juga oleh SDM. Dengan demikian SDM menjadi elemen penting di seluruh aktivitas perusahaan. Begitupula PT. POS bergantung pada manajerial serta SDM berkualitas, yang mana disebut karyawan.

PT. POS adalah suatu BUMN Indonesia yang aktivitasnya pada jasa pos. Sekarang, wujud badan usaha POS Indonesia ini menurut PP No 5 Tahun 1995. Peraturan ini memuat pengalihan wujud awal Pos Indonesia yaitu Perusahaan umum (PERUM) berganti ke bentuk persero.

Dengan banyaknya PT. POS yang ada di seluruh wilayah Indonesia, salah satunya PT Pos yang ada di Kota Padang tepatnya berada di Jalan Bagindo Aziz Chan No.7 kampung Jao, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat 25133. Hal ini dapat memudahkan masyarakat kota padang dalam hal mengirim Wesel pos ataupun pesanan uang, menjual asuransi, memesan barang, dan jasa giropos serta perbankan.

Pada sebuah pekerjaan pekerja seringkali cenderung suka dengan pekerjaan dengan adanya peluang memakai skill serta pengetahuan karyawan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan, rasa bebas serta feedback tentang baik buruknya pekerjaan tersebut. Tetapi perusahaan tidak hanya menginginkan pekerja yang sanggup, pintar serta cakap, namun memiliki semangat kerja dan paham dengan bidang pekerjaannya agar bisa bekerja secara maksimal. Dengan demikian itu pelatihan kerja dibutuhkan sehingga semua pekerja bisa mengerti pekerjaannya masing-masing.

(Mangkunegara, 2015) mengartikan budaya organisasi sebagai serangkaian asumsi maupun sistem kepercayaan, nilai-nilai serta aturan yang ditumbuhkan di perusahaan yang menjadi petunjuk perilaku setiap pengikutnya dalam menghadapi persoalan adaptasi dari luar serta integrasi dari dalam.

Budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan, karena ia merupakan kebiasaan-kebiasaan yang di anut oleh karyawan. Budaya organisasi yang tepat bisa membentuk kebiasaan baik tetapi budaya organisasi yang tidak baik bisa membentuk kebiasaan yang kurang baik. Berdasarkan data yang didapat dari PT Pos Indonesia (persero) Padang tanggal 10 Desember 2021 menyangkut budaya organisasi pada PT. Pos Indonesia Padang dapat dilihat data pada tabel 1.

Tabel 1. Data Absen Karyawan di PT Pos Indonesia (persero) Padang Tahun 2017 – 2021

Alasan Absen	2017	2018	2019	2020	2021
Cuti	17	28	20	24	27
Cuti Sakit	25	27	24	29	35
Ijin	26	30	28	30	38
Mangkir	37	39	30	34	41
Total	105	124	102	117	141

Sumber: PT. Pos Indonesia (persero) Padang Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa masih tingginya tingkat absensi yang dilakukan oleh karyawan, jika kita lihat pada data tiga tahun terakhir tingkat absensi karyawan selalu terjadi peningkatan, karyawan kerap kali mangkir atau absen tanpa memberikan keterangan kepada perusahaan alasan kenapa ia tidak bekerja, hal seperti ini jika terus dibiarkan akan menjadi suatu kebiasaan buruk yang akan mempengaruhi kinerja. Karyawan PT. POS Indonesia merupakan ASN (Aparatur Sipil Negara) yang seharusnya memberikan dampak baik terhadap kemajuan perusahaan milik Negara, karena ia dipilih dan di beri kompensasi untuk dapat berkontribusi atas kemajuan perusahaan.

Kompensasi secara umum merupakan pemberian balas jasa untuk pekerja yang sudah menyumbang kontribusinya untuk perusahaan dimaksudkan sehingga pekerja bisa menyumbang kontribusi positif untuk perkembangan perusahaan Sumual, (2017:72). Dari data table sangat disayangkan karena mengingat dan melihat jauhnya ketertinggalan PT. POS Indonesia dari perusahaan-perusahaan jasa pengiriman yang baru berdiri, sementara karyawan perusahaan masih banyak yang mangkir atau absen dari pekerjaannya. Pimpinan maupun perusahaan seharusnya memberikan kontribusi positif, dengan memikirkan inovasi-inovasi baru untuk mengembalikan PT. POS Indonesia pada masa kejayaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ndari Purbosari (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel bebas pelatihan, berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian lain dilakukan oleh Purwanti dan Angga Mardiana (2019) yang hasil penelitiannya membuktikan motivasi secara parsial memengaruhi variabel kinerja.

Hendra, (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian juga dilakukan oleh Ompusunggu & Simanjuntak, (2020) hasil penelitiannya menyatakan adanya Pengaruh Signifikan Budaya Organisasi serta Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian dari Robertus Gita, Ahyar Yuniawan, (2016) menyatakan bahwa motivasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya hasil berbeda dalam riset tersebut memperlihatkan kenyataan terkait kinerja karyawan serta kaitannya dengan pelatihan, motivasi, kompensasi serta budaya organisasi masih penting diteliti kembali, terhadap objek lainnya. Sesuai latar belakang tersebut peneliti hendak mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Padang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian tergolong jenis kuantitatif. Metode pengumpulan datanya yaitu *field research* serta *library research*. Sementara pengumpulan datanya memakai kuesioner. Data memakai sumber primer serta sekunder. Populasi penelitian merupakan semua karyawan PT Pos Indonesia cabang Padang di jalan. Bagindo Aziz Chan yang jumlahnya 78 orang. Sampel seluruhnya dipakai dari populasi dengan memakai teknik total sampling (Sugiyono, 2016). Metode menganalisis datanya yaitu analisa regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Seluruh pernyataan untuk variabel penelitian dinyatakan valid sebab angka korelasinya > 0,223.

Uji Reliabilitas

Seluruh butir pernyataan reliabel sebab koefisien *cronbach alpha* melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Syarat pemakaian regresi berganda yaitu memakai uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

**Tabel 2, Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.82121796
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smimov Z		.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.846

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel didapatkan angka Asymp. Sig (2-tailed) variabel senilai 0,846 yang memenuhi normalitas. Angka tersebut melebihi syarat ($\alpha = 0,05$). Artinya penggunaan analisis regresi linier berganda bisa dilakukan

Uji Multikolinearitas

Tabel 3, Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Motivasi	.355	2.818
	Kompensasi	.358	2.790
	Budaya Organisasi	.948	1.055

Berdasarkan olahan data untuk uji multikolinearitas diperoleh angka *tolerancinya* ketiga variabel di atas 0,1 sedangkan VIF nya di bawah 10. Sehingga tidak ditemukan korelasi kuat diantara variabel bebasnya.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	.578
	Motivasi	.167
	Kompensasi	.374
	Budaya Organisasi	.309

Berdasarkan tabel diketahui angka sig setiap faktornya > 0,05, sehingga dianggap data terbebas dari persoalan heterokedastisitas

Analisa Kuantitatif

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	13.552	7.121		1.903	.061
1	Motivasi	.463	.083	.648	5.595	.000
	Kompensasi	.107	.091	.135	1.172	.245
	Budaya Organisasi	.155	.077	.144	2.031	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel bisa digariskan regresi linear berganda menjadi:

$$Y = 13.552 + 0.463 X1 + 0.107 X2 + 0.155 X3 + e$$

Interpretasinya adalah :

1. Konstanta senilai 13.552, yang mana bila Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi nilainya 0, nilai kinerja karyawan menjadi senilai 13.552 poin.
2. Koefisien regresi motivasi senilai 0,463 yang mana jika motivasi dinaikan satu satuan maka kinerja karyawan naik senilai 0,463 poin. Tanda regresi yang positif menunjukkan motivasi positif memengaruhi kinerja karyawan

3. Koefisien regresi kompensasi senilai 0,107 artinya jika kompensasi dinaikan satu satuan maka kinerja karyawan naik senilai 0,107 poin. Tanda regresi positif menunjukkan kompensasi positif memengaruhi kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi budaya organisasi senilai 0,155 artinya jika budaya organisasi dinaikan satu satuan maka kinerja karyawan naik senilai 0,155 poin. Tanda regresi positif menunjukkan budaya organisasi positif memengaruhi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.634	3.89791

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi kinerja karyawan terlihat pada angka *Adjusted R Square* senilai 0,634 berarti Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Padang sebesar 63,4% sisanya 36,6% merupakan kontribusi faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.552	7.121		1.903	.061
1 Motivasi	.463	.083	.648	5.595	.000
Kompensasi	.107	.091	.135	1.172	.245
Budaya Organisasi	.155	.077	.144	2.031	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut uraian pengujian secara parsial:

1. Hasil t hitung variabel Motivasi adalah 5.595. > t tabel (df n-4= 74) yaitu 1.992. Kemudian sig nya 0,000 < 0,05. Keputusannya H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Padang.
2. Hasil t hitung variabel Kompensasi adalah 1.172 < t tabel 1.992. Kemudian sig nya 0,245 > 0,05. Keputusannya H_a ditolak artinya tidak ada dampak signifikan antara Kompensasi pada Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Padang.
3. Hasil t hitung variabel Budaya Organisasi adalah 2.031 > t tabel yaitu 1.992. Kemudian sig nya 0,046 < 0,05. Keputusannya H_a diterima jadi terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Padang

Tabel 7. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2070.656	3	690.219	45.428	.000 ^b
Residual	1124.331	74	15.194		
Total	3194.987	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi

Pada uji F didapatkan nilai F hitung $45,428 > F$ tabelnya 2.73 dengan signya 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_0 diterima artinya secara simultan Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi signifikan memengaruhi kinerja karyawan Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Padang.

KESIMPULAN

1. Indikator yang dominan pada variabel motivasi adalah kebutuhan rasa aman dengan rata-rata 4,20 dengan TCR sebesar 84,00%. Sementara indikator terendah yaitu Kebutuhan untuk disukai dengan nilai rata-rata 3,98 dengan TCR sebesar 79,60%. Indikator yang dominan pada variabel kompensasi adalah tunjangan dengan rata-rata 4,22 dengan TCR sebesar 84,40%. Sementara indikator terendah yaitu asuransi dengan nilai rata-rata 3,97 dengan TCR sebesar 79,40%. Indikator yang dominan pada variabel budaya organisasi adalah performa dengan rata-rata 4,10 dengan TCR sebesar 82,00%. Sementara indikator terendah yaitu indikator orientasi tim dengan nilai rata-rata 3,89 dengan TCR sebesar 77,80%. Indikator yang dominan pada variabel kinerja karyawan adalah kuantitas kerja dengan rata-rata 4,21 dengan TCR sebesar 84,20%. Sementara indikator terendah yaitu pelaksanaan tugas dengan nilai rata-rata 4,03 dengan TCR sebesar 80,60%.
2. Motivasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Padang.
3. Kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Padang.
4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Padang.
5. Secara bersama-sama Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Padang

REFERENSI

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan ke). Zanafa Publishing.
- Agussalim M. (2017). *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).
- Edison, A. A. (2016). *Perancangan Pengukuran Kinerja Dengan Metode Balanced Scorecard Dan Penentuan Prioritas Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Pada Pt. Andromeda Galacticorp Surabaya)*. Universitas Airlangga.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Education, E., Technology, F., Agricultural, I., & Samarinda, P. (2021). *Sem Pls Analysis Effect Of Morale And Compensation On*. 10(1), 1–9.

- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fuad Mas'ud, 2015, "Survei Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, malayu S. . (2018). Manajemen Sumber daya Manusia. In *Manajemen Sumber daya Manusia* (PT.Bumi Ak).
- Kadarisman, M., (2015). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Jakarta, p. Cetakan ke-1). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik* (Cetakan ke). Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2015). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ompusunggu, S. J., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *4*(2), 358–370.
- Purbosari, N., & Winarningsih, W. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, *7*(7).
- Purwanti, P., & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, *3*(2), 40-51.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, *8*(6), 67.
- Robbins. (2015). *Perilaku orang, konsep, kontroversi, aplikasi*. (Handyana Pujaat Wika, penerjemah. Jakarta Prentalindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- SP, R. G., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, *5*(3), 251-262.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pusaka Karya
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke -9. Jakarta : Kencana.
- Veithzal Rivai Zainal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wardhana, A., Sari, A. P., Limgiani, Gunaisah, E., Suroso, Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, Rinda, R. T., Harto, B., Fardiansyah, H., Hasmin, & Saluy, A. B. (2020). *Manajemen Kinerja: Konsep, Teori, dan Penerapannya*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.