

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PEMASARAN DI
PT FONTERRA DI SURABAYA**

**Silvi*¹, Dr. Maya Ida Kesumawatie, S.kom., MM², Dr. Noneng R. Sukatmadireja, SH.,
MM³**
Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran PT. Fonterra Di Surabaya" untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi karyawan bidang Pemasaran PT. Fonterra di Surabaya sejumlah 50 orang, sampel diambil sampel jenuh 50 responden. Analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dengan menganalisis validitas, realibilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya dengan tingkat signifikansi 0,000 dan dengan t-hitung sebesar 4,81935 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00856. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya dengan tingkat signifikansi 0,000 dan dengan t-hitung sebesar 4,25313 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00856. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya dengan tingkat signifikansi 0,000 dan dengan t-hitung sebesar 4,07891 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,00856. Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya dengan tingkat signifikansi 0,000. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya dengan koefisien determinasi parsial sebesar 62,535% yang lebih besar dari variabel bebas lainnya, budaya organisasi sebesar 53,157%, dan motivasi sebesar 59,381%.

Kata-kata kunci : kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan.

Abstract

This study entitled "The Influence of Leadership, Organizational Culture and Motivation on Employee Performance in Marketing at PT. Fonterra Di Surabaya "to determine the influence of leadership, organizational culture and motivation on employee performance either partially or simultaneously. This research is a quantitative study with a population of employees in the marketing field of PT. Fonterra in Surabaya a number of 50 people, samples taken saturated sample of 50 respondents. Data analysis using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) by analyzing the validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression. The results showed that leadership has a partial

effect on the performance of employees in the marketing field of PT. Fonterra in Surabaya with a significance level of 0.000 and with the t-count of 4.81935 which is greater than the t-table of 2.00856. Organizational culture and motivation partially influence the performance of employees in the marketing sector of PT. Fonterra in Surabaya with a significance level of 0.000 and with the t-count of 4,25313 which is greater than the t-table of 2.00856. Motivation has a partial effect on the performance of employees in the marketing field of PT. Fonterra in Surabaya with a significance level of 0.000 and with the t-count of 4,07891 which is greater than the t-table of 2.00856. Leadership, organizational culture and motivation simultaneously influence the performance of employees in the marketing sector of PT. Fonterra in Surabaya with a significance level of 0.000. Leadership has a dominant effect on the performance of employees in the marketing sector of PT. Fonterra in Surabaya with a partial determination coefficient of 62.535% which is greater than the other independent variables, organizational culture of 53.157%, and motivation of 59.381%.

Key words: leadership, organizational culture, motivation, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangat menentukan kemajuan sebuah bisnis dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan penelitian jenis kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya yang berjumlah total 50 orang.

Sedangkan untuk penentuan sampel yang digunakan ini menggunakan sejumlah responden yang dipilih secara sampel total atau sampel jenuh (total sampling) yaitu dari 50 orang karyawan bidang pemasaran

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan hasil dari pengungkapan data dari instrumen penelitian dan metode analisis data dari data yang diperoleh untuk menjawab hipotesis yang diajukan dengan menggunakan SPSS 21. Hasil dari penelitian tersebut adalah :

3.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 3.1

Tabel Uji Validitas

No	r-hitung				r-tabel	Sig	Keterangan
	X1	X2	X3	Y			
1	0,435	0,578	0,557	0,679	0,2732	0,000	Valid
2	0,457	0,557	0,680	0,735	0,2732	0,000	Valid
3	0,479	0,513	0,513	0,613	0,2732	0,000	Valid
4	0,668	0,502	0,539	0,791	0,2732	0,000	Valid
5	0,577	0,524	0,479	0,535	0,2732	0,000	Valid
6	0,633	0,535	0,580	0,602	0,2732	0,000	Valid
7	0,555	0,584	0,584	0,735	0,2732	0,000	Valid
8	0,591	0,635	0,691	0,724	0,2732	0,000	Valid
9	0,597	0,595	0,557	0,657	0,2732	0,000	Valid
10	0,586	0,513	0,491	0,635	0,2732	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena semua butir pertanyaan mempunyai koefisien korelasi (r

hitung) yang lebih besar dari pada r tabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

3.2. Hasil Uji Realibilitas

Tabel 3.2

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan(X_1)	0,73779	reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,74557	reliabel
Motivasi(X_3)	0,73135	reliabel

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

3.3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.3

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43428546
Most Extreme Differences	Absolute	.335
	Positive	.335
	Negative	-.381
Kolmogorov-Smirnov Z		1.246
Asymp. Sig. (2-tailed)		.224

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dari ketiga variabel, yaitu kepemimpinan(X_1), budaya organisasi(X_2) dan motivasi(X_3). Semua

variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,224 yang berarti lebih besar dari 0,05..

3.4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 3.4

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.927 ^a	.859	.864	12.657	1.568

3.5. Hasil Uji Signifikan Uji t dan Uji F

Tabel 3.5

Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
Y	X1, X2, X3	0,859	0,927	27,724	0,000

Tabel 3.6

Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	4,81935	2,00856	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi	4,25313	2,00856	0,000	Signifikan
Motivasi	4,07891	2,00856	0,000	Signifikan

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fontera di Surabaya adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t_{hitung} > T_{tabel}$

- (4,81935 > 2,00856). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
2. Budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ (4,25313 > 2,00856). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
 3. Motivasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ (4,07891 > 2,00856). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikannya itu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$
 4. Untuk nilai F_{hitung} sebesar 27,724 dengan jumlah responden sebanyak 50 atau $N = 50$ item data dan K (jumlah variabel) sebesar 4, maka untuk (4,50) pada tingkat kesalahan 5%, berdasarkan Tabel Uji-F ditemukan Nilai F tabel sebesar 2,56. Sehingga $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (27,724 > 2,56), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya terbukti dan benar.

3.6. Pembahasan

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Fonterra di Surabaya. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan

besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara simultan maupun parsial dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya. Adapun hasil analisis adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya. Hal ini sesuai dengan penelitian Talahatu (2015), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution cabang Ambon. Juga sesuai dengan penelitian Ramadhany (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan dimana kepemimpinan yang baik secara parsial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Fonterra di Surabaya
2. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya. Hal sesuai dengan penelitian Mohd Isa dkk (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga sesuai dengan penelitian Rosvita dkk (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan dimana budaya organisasi yang baik secara parsial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Fonterra di Surabaya.
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian

Ghaffari, et. al. (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga sesuai dengan penelitian Amalia dan Fakhri (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan kondisi di lapangan dimana karyawan PT. Fonterra di Surabaya yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu menunjukkan kinerja yang baik.

4. Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya. Hal ini sesuai dengan penelitian Ramadhany (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda. Juga sesuai dengan penelitian Rosvita, Setyowati dan Fanani (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan juga sesuai dengan penelitian Amalia dan Fakhri (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

Hal ini sesuai kondisi di lapangan dimana kepemimpinan yang baik, yang selalu mengayomi dan mengarahkan karyawan dan budaya organisasi yang baik serta motivasi karyawan yang tinggi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Fonterra di Surabaya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya
2. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya
4. Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran PT. Fonterra di Surabaya.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran membangun yang dapat dipergunakan sebagai sarana perbaikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Fonterra di Surabaya sebagai berikut :

1. Hendaknya Pimpinan PT. Fonterra di Surabaya tetap mempertahankan kepemimpinan yang baik sehingga karyawan bagian pemasaran merasa aman dan tenang dalam bekerja. Dengan demikian semangat kerja karyawan bagian pemasaran akan tetap tinggi dan akan berusaha semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerjanya dengan mencapai target kerja yang diberikan kepadanya.
2. Hendaknya Pimpinan PT. Fonterra di Surabaya tetap mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik dan terus berusaha menciptakan budaya organisasi baru yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya.

3. Hendaknya Pimpinan PT. Fonterra di Surabaya terus berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan pengarahan-pengarahan kepada karyawan bagian pemasaran dan menerapkan sistem reward dan punishment, dimana karyawan yang kinerjanya baik akan mendapatkan reward sesuai kebijakan perusahaan dan karyawan yang kinerjanya tidak baik akan mendapatkan punishment. dengan demikian motivasi kerja karyawan bagian pemasaran akan tetap tinggi karena mereka ingin mendapatkan reward dari perusahaan dan terhindar dari punishment.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Syarah dan Mahendra Fakhri, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis, Vol.10, No.2, Desember 2016. ISSN.*
- Anoraga Panji, 2015. *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Mohammad, 2016. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Basit, Abdul, Veronica Sebastian, dan Zubair Hassan, 2017. Impact of leadership style on employee performance (a case study on a private organization in Malaysia. *International Journal of Accounting & Business Management, Vol.5 (No.2), November, 2017.*
- Chatab, Nevizond, 2017. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Cherrington, David J, 2015, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Daft, Richard, 2016. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Dharma, Agus, 2016. *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Satu. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Gede dan Piartini, 2018. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7.4 (2018):1107-1134).

- Ghaffari, Sara et. al., 2017. *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4) March 2017, Pages: 92-99.
- Ghillyer, Andrew, 2016. *Business Ethics: A Real World Approach*. New York: McGraw-Hill Irwin
- Gibson, 2016. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2015, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati, D. N. 2015. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Mangunsong, R. C., penerjemah. Salemba Empat, Jakarta.
- Hair, Jr., Joseph F., et. al., 2016. *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall, New Jersey
- Hamalik, Oemar, 2015. *Proses Belajar Mengajar*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Hersey dan Blanchard, 2015. *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey.
- Hofstede, G. J., 2016. *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*. New York.
- Isa. Mohd Faisal dkk., 2016. *The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman*. *Journal of Entrepreneurship and Business*, E-ISSN: 2289-8298 Vol. 4, Issue 2, pp. 1 - 12. Dec. 2016.
- Ivancevich, Jhon M. 2016. *Human Resource*. 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthan, F., 2016. *Organization of Behavior*, Eight Edition. Penerbit McGrawhill, New York.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Mulyasa, E., 2015. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munasef, 2016. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan Ketiga. Gunung Agung, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Purwanto, Ngalim, 2015. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ramadhany, Delfi, 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda*, *Jurnal PSIKOBORNEO*, 2017, 5 (2): 368-374 ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666, ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.
- Rivai, Veithzal Zainal, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. PT. RAJAGRAFINDO, Depok, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo, Jakarta
- Rosvita, Vivindkk., 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, *Indonesia Jurnal Farmasi*. Vol. 2 No.1 (2017) 14-20
- Safroni, 2016. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Aditya Media Publishing, Yogyakarta.
- Salutondok dan Soegoto, 2015. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, *Jurnal EMBA*, 849 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.849-862.
- Santoso, singgih. 2016. *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sardiman, A.M., 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Saydam, Gauzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko. Gunung Agung, Jakarta.
- Schein, Edgar H., 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.

- Siagian, Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Steers, Richard. M dan Porter, 2015. *Motivation and Work Behaviour*. McGraw-Hill Inc., Singapore.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Talahutu, Imelda, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading Dan Distribution Cabang Ambon, *Citra Ekonomika, Jurnal Ekonomi*, 2015.
- Vroom, Victor H. 2016. *On The Origins of Expectancy Theory*. Great Minds in Management Oxford University.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widia, A., & Rusdianti, E., 2018. Pengaruh Displin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Magister Manajemen*, Universitas Semarang.
- Wirawan, 2015. *Kapita Seleka Teori Kepemimpinan 2*, Yayasan Bangun Indonesia & Uhamka Press. Jakarta.
- Yukl, Gary, 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Indeks, Jakarta.