

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. MAYORA INDAH Tbk.

Tiya Purwati¹, Fajar Azzam Pasha Achmad², Edison Hamid³

^{1,3}Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana

²Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana

tiyapurwati185@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai PT. Mayora Indah Tbk. Populasi penelitian ini adalah pegawai Mayora Indah Tbk.. Data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada seluruh koresponden sebanyak 70 orang pegawai. Data sekunder diperoleh dari sumber perpustakaan dan jurnal penelitian. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi. Begitupun dari hipotesis pada uji t secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dan uji F nilai signifikansi (Sig) untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung 66,312 > Ftabel 3.11, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 secara simultan hipotesis diterima dengan signifikan kuat yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap variabel kinerja pegawai dan dilihat dari uji heteroskedastisitas bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena $Sig > 0,05$ dan titik-titik data penyebar berada diatas atau dibawah atau disekitar angka 0.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Loyalitas, Kinerja Pegawai

Abstract

Effect of Leadership Style and Loyalty on Performance of Employees PT. Mayora Indah Tbk.

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and loyalty on employee performance at PT. Mayora Indah Tbk. The population of this research is the employees of Mayora Indah Tbk. Primary data obtained by distributing questionnaires to all correspondents as many as 70 employees. Secondary data were obtained from library sources and research journals. The method used is descriptive method with data collection through questionnaires and observation. Likewise, from the hypothesis on the partial t-test, a significance value of 0.00 is obtained, which is smaller than 0.05. And the F test the significance value (Sig) for the effect of X1 and X2 simultaneously on Y is $0.000 < 0.05$ and the value of Fcount is 66,312 > Ftabel 3.11, so it can be concluded that the H3 hypothesis is simultaneously accepted with a strong significant which means there is an influence of leadership style and loyalty to employee performance variables and seen from the heteroscedasticity test that the three variables have no symptoms of heteroscedasticity because $Sig > 0.05$ and the scattering data points are above or below or around the number 0.

Keywords: Leadership style, Loyalty, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Masa pandemi sudah berjalan hampir mau dua tahun, perubahan iklim penjualan dan pembelian sangat lemah dari dua sisi tersebut. Perubahan perilaku dan pola penjualan

juga demikian yang tidak ada seorang pun yang tahu akan terjadi badai besar ini. Seluruh penjuru dunia terkena dampak pandemi ini, dan Indonesia juga demikian merasakan efek yang sangat besar. Semua masyarakat

merasakan dampak besar ini. Perusahaan banyak mengalami perubahan pola kerja dan schedule jadwal dari rutinitas datang ke kantor menjadi *Work from Home* yang membuat perubahan jam kerja. Awal mula yang rutinitas datang dan pencapaian target serta monitoring evaluasi kini berubah menjadi tidak berarti sama sekali. Kinerja Perusahaan yang tadinya memaksimalkan Karyawan kini menjadi hampa kosong, bisa dikatakan tidak ada pencapaian target. Permasalahan yang sangat menakutkan ini membuat seluruh karyawan yang semangat menjadi kelemahan perusahaan dimana hasil pencapaian target karyawan untuk perusahaan tidak ada, dikarenakan keterbatasan jam operasional dan diberlakukan Lockdown besar di seluruh penjuru negeri.

Penjualan *fast moving* serta produksi sangat terganggu dengan adanya kebijakan ini, walaupun perusahaan makanan dan minuman tapi dampak jam operasional sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam memasok produk. Ditambah dengan pencapaian target tidak ada sama sekali, daya beli konsumen turun tajam sangat mengawatirkan bagi perusahaan serta keberlangsungan hidup semua karyawan. Mulai beberapa kebijakan diterapkan termasuk PSBB menjadi beban di perusahaan ini ditambahnya biaya operasional dan penjualan bisa dikatakan minus, maka hasil dari akhir kinerja adalah pengurangan massal karyawan, ini adalah hal yang sangat menakutkan dihadapi semua karyawan.

Pencapaian tujuan sebuah Perusahaan dipengaruhi oleh kinerja

karyawan organisasi itu sendiri. Tidak terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada lemahnya kinerja karyawan. Karyawan adalah asset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja mereka lebih ditingkatkan. Untuk mencapai keberhasilan Perusahaan, dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya karyawan yang memiliki kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang telah diberikan dan telah dikerjakan. Dalam hal ini kinerja karyawan Perusahaan PT Mayora Tbk belum mencapai tujuan tersebut dikarenakan karyawan tidak melakukan pekerjaan yang secara optimal dimasa pandemi ini.

Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan adalah sangat penting. Namun, yang jauh lebih penting adalah karyawan yang memiliki perasaan termotivasi dan disiplin, bukan untuk pihak manajemen, tetapi untuk mengerjakan sesuatu karena motivasi, etika, dan disiplin tinggi merupakan pertanda mutu SDM karyawan yang tinggi. Motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur dari dalam, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar. Seberapa pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi. Dengan perkataan lain, potensi sumber daya manusia adalah

sesuatu yang terbatas. Jadi motivasi kerja didefinisikan sebagai pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, pada faktor motivasi hendaknya harus memuat syarat mutlak yang diperlukan bagi karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko memiliki tujuan yang realistis memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut Mangkunegara (2015 : 166) Hal ini membutuhkan kesadaran dan upaya penuh dari segenap manajemen pengelola kinerja pegawai.

Pemimpin dan karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah perusahaan terutama dalam bersinergi intern . Perkembangan usaha yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam ke semua kompetitor membuat perusahaan harus meningkatkan dan R & D disemua bidang. Pimpinan tidak hanya menambah produktifitas karyawan tetapi juga menjadikan karyawan yang memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan disegala sektor dalam produksi, penjualan, dan administrasi. Pimpinan mengambil kebijakan dalam segala macam arah untuk menghadapi situasi sulit ini, hal ini menjadi pekerjaan yang sangat memberatkan dalam pengambilan kebijakan yang sangat berat.

Loyalitas karyawan saat ini diperhitungkan untuk keberlangsungan Perusahaan dan karyawan itu sendiri. Loyalitas karyawan dibutuhkan perusahaan,

namun loyalitas tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peranan seorang pemimpin sebagai pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan sendiri di perusahaan. Dalam hal ini perusahaan PT. Mayora Indah Tbk. (Persero) juga tidak terlepas terkena imbas Pandemi COVID-19, walaupun didirikan pada tahun 1977 dengan pabrik pertama berlokasi di Tangerang dengan target market wilayah Jakarta dan sekitarnya. Setelah mampu memenuhi pasar Indonesia, Perseroan melakukan Penawaran Umum Perdana dan menjadi perusahaan publik pada tahun 1990 dengan target market; konsumen Asean. Sebagai salah satu Fast Moving Consumer Goods Companies, PT. Mayora Indah Tbk. Ini mendapatkan dampak atas kebijakan dari pemerintah pusat dan daerah akan pandemi ini. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai PT Mayora Indah Tbk.

II. METODE PENELITIAN

Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti kasus sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sugiyono (2017 : 21).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian metode deskriptif yakni metode yang menggambarkan tentang fenomena dari permasalahan objek yang diteliti.

Banyaknya sampel pada penelitian ini diambil menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

dimana:

n : Jumlah sample

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan diambil 10 % = 0,1

Berikut ini merupakan perhitungan untuk menentukan jumlah sample menggunakan rumus Slovin, yaitu :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1 + Ne^2)} \\ &= \frac{300}{(1 + 300(0,1^2))} \\ &= \frac{300}{(1 + 300(0,01))} = 75 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin tersebut, maka dari populasi penelitian diambil sampel sebanyak 75 karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik sampling yang berarti memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2011, hal 53) mengemukakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu

kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table untuk *degree of freedom* $d(F)=n-2$ dengan alphan 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table dan r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Ghozali (2011 : 47) mengemukakan sebuah kuesioner dinyatakan *reliable* jika jawaban seseorang terdapat pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan cara :

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang, dalam cara ini seseorang diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, lalu kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja. Metode pengukuran hanya dilakukan sekali saja, lalu kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan-pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

**TABEL 1. Hasil Uji
Reabilitas
Reliability Statistics**

	Alpha	N of Items
K	,679	12
L	,860	8
KK		12
	,659	

Sumber: kuesioner yang telah diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasil SPSS variabel gaya kepemimpinan 0,679, variabel loyalitas 0,860, variabel kinerja pegawai 0,659 menunjukkan bahwa instrumen untuk setiap variabel penelitian adalah reliabel atau konsisten karena jika nilai cronbach alpha > 0,6 maka reliabel atau konsisten.

Hasil dan Pembahasan Uji Korelasi

TABEL 2. Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		TOTAL_X1	TOTAL_X2	TOTAL_Y
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1	,500**	,755**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	80	80	80
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,500**	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	80	80	80
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,755**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	80	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: kuesioner yang telah diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas, terlihat koefisien korelasi sebesar 755**. Artinya besar korelasi atau hubungan dan kaitan antara variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,755 atau sangat kuat karena mendekati angka 1. Tanda dua bintang (**) artinya korelasi signifikan hingga pada angka signifikan sebesar 0,001. Berdasarkan tabel diatas hubungan dan kaitan variabel kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan karena angka signifikan sebesar 0,000

< 0,01. Arah korelasi dapat dilihat dari angka koefisien hasilnya positif atau negatif. Sesuai dengan hasil analisis, koefisien korelasi jauh bernilai positif yaitu 0,755 maka korelasi ketiga variabel bersifat searah.

Hasil dan Pembahasan Uji Determinasi

TABEL 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,633	,623	4,173

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: kuesioner yang telah diolah SPSS

Berdasarkan dari tabel hasil diatas output SPSS diatas didapatkan nilai R square (koefisien determinasi) 0,633 yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas (*variabel independen*) adalah sebesar 63 % ini menunjukkan bahwa nilai R square mencapai angka 1 dan variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (*dependen*). Sedangkan sisanya yaitu 37% kinerja pegawai PT. Mayora Indah Tbk dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan Uji Regresi

TABEL 4. Uji Regresi

Sumber: kuesioner yang telah diolah SPSS

Dari data gambar 4.9 diatas perhitungan nilai regresi tersebut diperoleh nilai constant (a) sebesar 0,832 sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,506 sehingga persamaan regresi nya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = B + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 0,832 + 0,593X_1 + 0,506X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,832 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah 0,832. Dan nilai koefisien regresi X sebesar 0,506. Dengan nilai signifikansi adalah 0,000 ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

TABEL 5. Uji t

Hasil Uji t

One-Sample Test						
Test Value = 0						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
TOTAL_X1	59,485	79	,000	46,500	44,94	48,06
TOTAL_X2	76,187	79	,000	33,225	32,36	34,09
TOTAL_Y	62,091	79	,000	47,188	45,67	48,70

Sumber: kuesioner yang telah diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel kepemimpinan dan loyalitas adalah sebesar 0,00. Karena nilai Sig 0,00. probabilitas < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai diterima.

Hasil dan pembahasan Uji F

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	b	Std. Error			
1	(Constant)	0,832		4,229	,505
	TOTAL_X1	,593	,078	,609	,7640
	TOTAL_X2	,506	,139	,290	,3638

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2309,381	2	1154,690	66,312
	Residual	1340,807	77	17,413	
	Total	3650,187	79		

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: kuesioner yang telah diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi (Sig) untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung 66,312 > Ftabel 3.11, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan dan loyalitas secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diatas yang telah diuraikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (x1) dan variabel loyalitas (x2) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. analisis data deskriptif, uji korelasi, uji determinasi, uji regresi dan uji hipotesis didapatkan hasil yang sangat signifikan diantara ketiga variabel. Analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan (x1) memiliki hasil *means* 46,50, *standar deviation* 6,992, *variance* 48,886, *range* 28, N.Minimum 32 dan N.Maksimum 60,

Analisis deskriptif variabel loyalitas (x2) memiliki hasil *means* 33,23, *standar deviation* 3,901, *variance* 15,215, *range* 17, N.Minimum 23 dan N.Maksimum 40, dan variabel kinerja pegawai (Y) *means* 47,19, *standar deviation* 6,797, *variance* 46,205, *range* 28, N.Minimum 32 dan N.Maksimum 60. Hasil reabilitas memiliki hasil variabel (x1) gaya kepemimpinan 0,679, variabel (x2) loyalitas 0,860 dan kinerja pegawai (Y) 0,659 menunjukkan hasilnya semua konsisten karena dapat dilihat dari nilai cronbach alpha $> 0,6$ maka reliabel atau konsisten. Uji korelasi menghasilkan nilai antara variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,755 atau sangat kuat karena mendekati angka 1. Hasilnya sangat kuat atau mendekati sempurna oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki sifat searah atau saling berhubungan dengan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,01$. Nilai uji regresi diperoleh nilai constant (a) sebesar 0,832 sedangkan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,506 nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 bahwa variabel kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil diatas dapat dibuktikan bahwa variabel (X1 dan X2) gaya kepemimpinan dan loyalitas dengan variabel (Y) kinerja pegawai memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,00 < 0,05$). Maka hubungan tersebut dinyatakan linear berganda terdapat hubungan yang signifikan. Begitupun dari hipotesis pada uji t mendapatkan hasil hipotesis yang signifikan secara parsial. Dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi

pada uji t secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dan uji F nilai signifikansi (Sig) untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung 66,312 $>$ Ftabel 3.11, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 secara simultan hipotesis diterima dengan signifikan kuat yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap variabel kinerja pegawai dan dilihat dari uji heteroskedastisitas bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena Sig $> 0,05$ dan titik-titik data penyebar berada diatas atau dibawah atau disekitar angka 0.

IV. KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh dan hubungan antar variabel yang signifikan gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai. dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji f diperoleh nilai signifikansi (Sig) untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung 66,312 $>$ Ftabel 3.11, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 secara simultan hipotesis diterima dengan signifikan kuat.
2. Hipotesis pada uji t mendapatkan hasil hipotesis yang signifikan secara parsial. Dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t secara parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono, Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014|
- Chrishti, Saeedul Hassan Ph. D., dkk. 2010. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta. Vol 10.
- Dr. Kasmir, S.E., M.M. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016)
- Dr. Sopiah, M. Pd., M.M dan Dr. Etta Mamang Sangadji, M. Si. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (Bekasi : CV. Andi Offset, 2018)
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan. Penerbit PT Toko Gunung Agung : Jakarta.
- Kiki Cahaya Setiawan, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi di PT. Pusri Palembang. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.
- Nazir, Moh, 2019. Metodologi Penelitian. (Jakarta : Ghalia Indonesia)
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. Si. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta : Kencana, 2010)
- Rivai dan Sagala. E. J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers
- Sindi Larasati, Alini Gilang, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3, Desember 2014
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sutrisno, E (2015). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta : Kencana
- Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Jurnal Computech & Bisnis, Vol.10 No.2, 119-127 ISSN 2442-4943
- Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2013)
- <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dinamika/article/download/1091/725>
- <http://repository.uin-suska.ac.id/4138/3/BAB%2011.pdf>

<http://eprints.uny.ac.id/59873/1/YustinusDoddieMarthaSajuni11408144031.pdf>