

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HITACHI CHEMICAL INDONESIA

Dita Rahmadhani<sup>1</sup>, Ina Ratnasari<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi S1 Manajemen  
Universitas Singaperbangsa Karawang  
Jl. HS. RonggoWaluyo, Puserjaya, Kec. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Indonesia<sup>1,2</sup>

e-mail: ditarahmadani8@gmail.com<sup>1</sup>ina.ratnasari@fe.unsika.ac<sup>2</sup>

---

Informasi Artikel

Diterima: 01-10-2021

Direvisi: 10-10-2021

Disetujui: 19-10-2021

---

## Abstrak

Penelitian ini meneliti lebih lanjut tentang pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan verifikatif, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode *stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 108 responden dari populasi 147 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis rentang skala dan analisis jalur, program computer Microsoft Excel, dan SPSS versi 16.

Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :  
Kepemimpinan pada PT. Hitachi Chemical Indonesia berada pada kriteria baik, motivasi berada pada kriteria baik, kinerja karyawan berada pada kriteria baik. Dari hasil analisis terdapat korelasi antara kepemimpinan dan motivasi dengan nilai sebesar 0,565 artinya memiliki korelasi yang sedang dan dua arah karena positif. Terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan sebesar 21,5% terhadap kinerja karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia dan motivasi berpengaruh sebesar 69,3%. Dengan demikian terdapat pengaruh simultan Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

## Abstract

*This study further examines the influence of the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT. Hitachi Chemical Indonesia. The research was conducted using descriptive quantitative and verification methods, namely collecting, presenting, analyzing, and testing hypotheses, as well as making conclusions and suggestions. Samples were collected using stratified random sampling method with a total sample of 108 respondents from a population of 147 employees. The data analysis techniques used were scale range analysis and path analysis, Microsoft Excel computer program, and SPSS version 16.*

*From the results of research data analysis, several conclusions were obtained as follows:  
Leadership at PT. Hitachi Chemical Indonesia is in good criteria, motivation is in good criteria, employee performance is in good criteria. From the results of the analysis there is a correlation between leadership and motivation with a value of 0.565, meaning that it has a moderate and two-way correlation because it is positive. There is a partial influence of leadership of 21.5% on the performance of employees of PT. Hitachi Chemical Indonesia and motivation have an effect of 69.3%. Thus there is a simultaneous influence of leadership and motivation on employee performance.*

Keywords: Leadership, Motivation and Performance

## 1. Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya

berkembang secara maksimal. Kemajuan suatu industri dapat dilihat dari berbagai faktor, diantaranya adalah faktor sumber daya, ekonomi, sosial budaya, kondisi lingkungan serta pengetahuan dan teknologi. Perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia merupakan elemen terpenting



dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, meskipun perusahaan memiliki teknologi modern tetapi tidak akan dapat berjalan secara optimal bagi perusahaan tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusianya. Maka dari itu diperlukan upaya pemeliharaan oleh perusahaan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan tenaga kerja atau saat ini bisa dikatakan sumber daya manusia adalah tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, tercantum dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketentuan umum ketenagakerjaan, bab 1 pasal 1 ayat 2.

Adapun Undang-Undang ketenagakerjaan dimana Hak dan Kewajiban Pekerja (Undang-Undang No 13 tahun 2003 ) tentang ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban tenaga pekerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup pekerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan di dunia usaha.

Meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadikan sumber Daya Manusia sebagai salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan, dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran dalam proses organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi. Untuk dapat merealisasikan fungsi tersebut maka karyawan ini harus diarahkan, dibimbing sehingga dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan harapan. Namun demikian mengatur karyawan bukanlah hal yang mudah bahkan merupakan hal yang sulit, hal ini dikarenakan manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda yang di bawa kedalam perusahaan. Karyawan tidak

dapat diatur sepenuhnya seperti mesin, modal atau gedung. Dengan demikian Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia agar Sumber Daya Manusia ini dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Kepemimpinan seorang pemimpin, bagaimana motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang akan penulis lakukan tertuang dalam skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia ”**.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Deskriptif survey adalah survey untuk menggambarkan keadaan masing-masing variabel yaitu kepemimpinan, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan. *Explanatory survey* adalah survey untuk menggambarkan asosiasi, hubungan ataupun pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sifat penelitian adalah deskriptif dan Verifikatif. Deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian suatu kelompok manusia atau obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Verifikatif bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya. Dalam penelitian verifikatif ini selain data yang diperoleh di lapangan dapat dicek kebenaran dari hasil penelitian lain.

Dalam penyusunan laporan skripsi ini, memerlukan data dan informasi data yang lengkap dan tepat. Agar data dan informasi yang diperoleh sesuai dengan permasalahan yang ada, dengan ini menggunakan beberapa desain penelitian sebagai berikut :

1. Rancangan Penelitian Berdasarkan Tujuan  
Dengan memfokuskan pada penelitian terapan yang ditujukan untuk memecahkan masalah praktis, artinya penelitian dilakukan dengan cara menerapkan teori yang akan dijadikan kerangka pemikiran dengan realitas di PT. Hitachi Chemical Indonesia .

2. Rancangan Penelitian Berdasarkan Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini berdasarkan metode penelitian yang termasuk penelitian naturalistik yaitu penelitian yang sering disebut penelitian kuantitatif. Penelitian secara langsung terjun pada objek yang diteliti untuk memahami dan menjelaskan kejadian

serta untuk memahami makna.

3. Rancangan Berdasarkan Tingkat Eksplanasinya

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Analisis Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk meneliti hubungan antara dua variabel atau lebih.

4. Berdasarkan Jenis Data dan Model Analisisnya

Penelitian ini termasuk penelitian data kuantitatif, dimana data kuantitatif dianalisis dengan mengutamakan analisis statistik.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini meneliti 3 (tiga) variabel untuk karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Adapun rincian setiap variabel adalah sebagai berikut : Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh Kepemimpinan PT. Hitachi Chemical Indonesia dua kelompok yaitu Baik dan Cukup Baik. Kelompok Baik terdiri dari empat belas (14) indikator yaitu Menguasai Bidang pekerjaannya, Bersikap Ulet, Disiplin Terhadap Bawahan, Mampu memberikan informasi, Bersikap Manusiawi, Tanggung jawab secara proporsional, Dapat dipercaya, Berjiwa Stabil, Bersikap Tanggap, Tenang Dalam Menghadapi Masalah, Bersikap Obyektif, Mampu Mengkoreksi Diri, Merasa Dapat Diganti, Tangguh Dalam Menghadapi Tantangan Berat dan Menganalisa Masalah yang akan terjadi. Sedangkan kelompok Cukup Baik yaitu Bersikap Tanggap. Nilai rata-rata seluruh indikator Kepemimpinan sebesar 377,3 terletak pada bar skala Baik, artinya Kepemimpinan PT. Hitachi Chemical Indonesia dinilai baik oleh responden. Namun masih terdapat indikator dengan skor rendah yaitu Bersikap Tanggap dengan skor 364.

Menurut Poernomosidhi Hadjisarosa (2015 : 33) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yang tidak dapat dilepaskan dari sifat kepemimpinan itu sendiri, yaitu Menyelesaikan Pekerjaan, Mengatur Bawahan, Tanggung Jawab, Kepribadian, Mengendalikan dan Wawasan Yang Lebih.

Berdasarkan teori tentang budaya organisasi dalam penelitian ini, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Poernomosidhi Hadjisarosa (2015 : 33) secara tidak langsung diterapkan PT. Hitachi Chemical Indonesia sehingga hasil penelitian ini mendukung teori tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh Motivasi terbagi dua kelompok yaitu Baik dan Cukup Baik. Kelompok Baik terdiri dari empat belas (14) indikator yaitu Memberi Insentif, Jaminan Kesehatan, Perlindungan, Fasilitas, Keamanan, Akses Kantor, Berinteraksi, Saling Menyapa, Dihormati, Dihargai, Kemauan Kerja,

Keterampilan Kerja, Potensi dan Berpendapat. Sedangkan kelompok Cukup Baik yaitu Kritik/saran. Nilai rata-rata seluruh indikator Motivasi sebesar 376,9 terletak pada bar skala Baik, artinya Motivasi PT. Hitachi Chemical Indonesia dinilai baik oleh responden. Namun masih terdapat indikator dengan skor rendah yaitu indikator Kritik/saran dengan skor sebesar 356. Menurut Abraham Maslow dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019 : 101) dimensi dari motivasi yaitu motif atau dorongan seseorang untuk melakukan sebuah aktivitas atau pekerjaan untuk memenuhi Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, Kebutuhan harga diri dan Kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan teori tentang Motivasi dalam penelitian ini, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019 : 101) secara tidak langsung diterapkan PT. Hitachi Chemical Indonesia sehingga hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh seluruh indikator Kinerja Karyawan. PT. Hitachi Chemical Indonesia berada di skala Baik dan cukup Baik, pada skala Baik terdiri dari empat belas (14) indikator yaitu Mengoperasikan Mesin, Cara Pengerjaan, Memberikan Ide, Absen, Manajemen Material, Perawatan Mesin, Tepat Waktu, Memenuhi Target Produksi, Partisipasi, Posisi Mengoperasikan Mesin, Kebersihan Lingkungan Kerja, Kepedulian Terhadap Karyawan Lain, Kemampuan Mencapai Target, Kemampuan Menyelesaikan Masalah dan Kemampuan Berkomunikasi. Sedangkan indikator skala cukup Baik yaitu Perawatan Mesin. Nilai rata-rata seluruh indikator Kinerja Karyawan sebesar 390,7 yang terletak pada skala Baik, artinya variabel Kinerja Karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia dapat di nilai baik oleh responden. Namun masih terdapat indikator dengan skor rendah yaitu indikator Perawatan Mesin dengan skor sebesar 365.

Menurut Wulfram I Evrianto dalam Dedi Mulyadi (2015 : 248) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diklasifikasikan menjadi empat kategori utama, yaitu Metode dan Teknologi, manajemen lapangan, lingkungan kerja dan kemampuan.

Berdasarkan teori tentang Kinerja Karyawan dalam penelitian ini, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Wulfram I Evrianto dalam Dedi Mulyadi (2015 : 248) secara tidak langsung diterapkan PT. Hitachi Chemical Indonesia sehingga hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Pembahasan Analisis Verifikatif

Penelitian ini meneliti 3 (tiga) variabel PT. Hitachi Chemical Indonesia yaitu pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun rincian setiap variabel adalah sebagai berikut : Korelasi Kepemimpinan Dengan

## Motivasi

Hubungan antara variabel bebas yaitu antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan korelasi sebesar 0,565, menunjukkan terdapat korelasi yang kuat antara Kepemimpinan Dengan Motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dapat meningkatkan Motivasi PT. Hitachi Chemical Indonesia dan juga sebaliknya Motivasi yang sesuai dapat meningkatkan Kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sondang P. Siagian (2019 : 144) dengan pemberian promosi jabatan yang tepat dan sesuai maka akan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Berdasarkan dari teori tersebut maka dapat disimpulkan sistem promosi memiliki korelasi dengan motivasi.

Berdasarkan teori tentang hubungan Kepemimpinan Dengan Motivasi dalam penelitian ini, aspek-aspek yang dikemukakan menurut Sondang P. Siagian (2019 : 144) secara tidak langsung diterapkan PT. Hitachi Chemical Indonesia sehingga hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Pengaruh Parsial Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui pengaruh parsial dari Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian analisis verifikatif Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan pengaruh langsung sebesar 21,5%, pengaruh melalui Kompensasi sebesar 12,5% dan total pengaruh sebesar 34%. Hal tersebut dibuktikan oleh teori Menurut Wibowo (2014 : 69) Bagaimana pimpinan menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat memengaruhi Kinerja sumber daya manusia yang jadi bawahannya. Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Hitachi Chemical Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian analisis verifikatif variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan pengaruh langsung sebesar 22,8%, pengaruh melalui Kompetensi sebesar 12,5% dan total pengaruh sebesar 35,3%. Hal tersebut dibuktikan dari teori yang dikemukakan oleh Stoner dalam Moh. Pabundu Tika (2014 : 121) kinerja karyawan merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.

Karena Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh sebesar 0,340 terhadap Kinerja Karyawan (Y), lebih rendah dibandingkan pengaruh yang dimiliki Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 35,3%, dapat dinyatakan bahwa

variabel Motivasi ( $X_2$ ) lebih tinggi memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibandingkan variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ). Hal ini berarti Kinerja Karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia lebih terpengaruh Motivasi, artinya Motivasi dinilai lebih dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian analisis verifikatif Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan pengaruh sebesar 69,3%. Artinya bahwa terdapat pengaruh sebesar 69,3% dari Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi Kinerja Karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia masih ada variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 30,7% oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut dikemukakan oleh Menurut House at Al dalam Gary Yukl (2019 : 44) pemimpin dalam memimpin organisasi merupakan salah satu kunci untuk mencapai kinerja karyawan nya. Kemudian menurut Mc. Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2018:112) mengemukakan bahwa motivasi untuk berprestasi akan mampu mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut maka dapat diketahui Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil analisa mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia, maka beberapa hal yang bisa penulis jadikan kesimpulan hasil penelitian yaitu :

Kepemimpinan PT. Hitachi Chemical Indonesia dinilai baik oleh responden. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata skor sebesar 377,3 yang berada pada skala baik, namun masih terdapat indikator dengan skor terkecil yaitu indikator Bersikap Tanggap dengan skor sebesar 364.

Motivasi PT. Hitachi Chemical Indonesia dinilai baik oleh responden. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata skor sebesar 376,9 yang terletak pada skala baik, namun masih terdapat indikator dengan skor yang kecil yaitu indikator Kritik/Saran dengan skor sebesar 356.

Kinerja Karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia dinilai baik oleh responden. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata skor sebesar 390,7 yang berada pada skala baik, namun masih terdapat indikator dengan nilai terkecil yaitu indikator Perawatan Mesin dengan skor sebesar 365.

Hubungan antara variabel bebas yaitu antara

Kepemimpinan dan Motivasi menunjukkan korelasi sebesar 0,565, menunjukkan terdapat korelasi yang kuat antara Kepemimpinan dengan Motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dapat meningkatkan Motivasi PT. Hitachi Chemical Indonesia dan juga sebaliknya.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia dengan pengaruh sebesar 0,340, sedangkan Motivasi PT. Hitachi Chemical Indonesia memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hitachi Chemical Indonesia dengan pengaruh sebesar 0,353. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dengan pengaruh sebesar 0,693. Sedangkan sisanya 0,307 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Referensi

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bambang Tri Cahyono, 2012. *Manajemen Produksi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Creemers dan Reynold, 2011. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- David Drennan, 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Gary Dessler, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke 10*. Jakarta : PT. Indeks.
- Gary Yukl, Budi Suprianto, 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Tacanan Jaya Cemerlang.
- Gitosudarmo, 2012. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko. 2011. *Sumber-Sumber Daya Manajemen*. Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, Malayu, SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ishak dan Hendri, 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia. Widiasarana Indonesia
- Joko Purnomo, 2018. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia. Widiasarana Indonesia
- Juliansyah Noor, 2011. *Metode Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Mathis Jackson, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Moh. Pabundu Tika, 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mulyadi Dedi, 2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : Alfabeta
- Poernomosidhi Hadjisarosa, 2015. *Kepemimpinan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sandjaja dan Albertus Heriyanto, 2016. *Panduan Penelitian*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Simamora. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sondang P Siagian, 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Suwatno. 2007. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Syahrizal Abbas, 2018. *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*. Bandung : Prenada Media Group
- Veithzal Rivai, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

### Tesis

- Beni Hasyim. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT Mitra Buana Jaya Lestari Karawang*.
- Nunung Nurhayati. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang*.
- Ibriati Kartika Alimuddin. 2012. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar*.