

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat, Tbk

Suhendra, Edi Mulyadi, Teuku Fajar Shadiq, Erialdy*

Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail Corespondent : erialdy@unis.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of leadership, compensation and organizational culture on the work productivity of employees of PT. Indosat, Tbk. Methodology was conducted using descriptive research methods and are causal (cause-effect), which is a method that contains an explanation of the variables studies. Probability sampling technique with number of samples taken was 50 respondents. Data analysis techniques used are the reliability test, validity test, correlation test, regression, determination and hypothesis testing. The analysis shows that all statement items are valid and reliable. This is indicated by the r count obtained is greater than the critical (critical value) r table (1.666). The independent variable (X) influences or can increase the dependent variable (Y), namely employee productivity. R2 (R Square) is equal to .424 This shows that 42.4% of the diversity of work productivity variables in leadership, compensation and organizational culture, caused by differences in variable diversity, the remaining 57.6% is caused by other factors not researched.

Keywords: Leadership, Compensation, Organizational Culture And Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indosat, Tbk. Metodologi yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan bersifat kausal (sebab-akibat), yaitu metode yang memuat penjelasan tentang variabel-variabel penelitian. Teknik pengambilan sampel probabilitas dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, uji validitas, uji korelasi, regresi, determinasi dan uji hipotesis. Analisis menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel kritis (nilai kritis) (1.666). Variabel bebas (X) mempengaruhi atau dapat meningkatkan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas karyawan. R2 (R Square) sebesar 0,424 Hal ini menunjukkan bahwa 42,4% keragaman variabel produktivitas kerja pada kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi, disebabkan oleh perbedaan keragaman variabel, sisanya 57,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja

A. Pendahuluan

Perkembangan perusahaan telekomunikasi dalam beberapa tahun belakangan ini mengalami perubahan dan persaingan yang sangat hebat dalam menghadapi era digital. Hal ini dibuktikan dengan perubahan teknologi dari 3G menjadi 4G bahkan 4.5 G. Berbagai inovasi dilakukan untuk memberikan layanan yang terbaik kepada pelanggan. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Pemimpin dalam perusahaan sangat diperlukan, karena merekalah yang memiliki wewenang, seorang pemimpin mempunyai daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk dapat melakukan pekerjaan tepat waktu dan terarah agar tujuan tercapai dengan baik. Disisi lain, budaya organisasi seperti profesionalisme dan kerjasama team perlu ditingkatkan, hal ini nampak pada pola kerja karyawan yang menjalankan fungsi hanya melihat lingkup kecil dimana mereka berada dan melihat tujuan bersama dan unit lain yang secara bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Dengan budaya organisasi yang kuat akan timbul komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Rachmawati 2008). Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal.

Hasil pengamatan dan identifikasi peneliti di Group Customer Operation PT. Indosat, Tbk, perusahaan telekomunikasi digital terdepan di Indonesia, terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, sebagai berikut, masih belum sesuai dalam perencanaan karier yang efektif dan program pengembangan karier karyawan, masih perlu perbaikan sistem gaji dalam menetapkan balas jasa bagi karyawan, masih perlu mengevaluasi berbagai perilaku untuk menunjukkan dengan jelas tentang hal-hal yang perlu diperbaiki para karyawan, masih kurang sesuai dengan pekerjaan yang di berikan pimpinan dengan kemampuan karyawan sehingga tidak optimal melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dan budaya organisasi dengan hasil kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga belum optimalnya pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Indosat, Tbk, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan

bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk berbagai pihak yang berkepentingan.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan bersifat kausal (sebab-akibat), dimana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel *X/independent* (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel *Y/dependent* (variabel yang dipengaruhi). Karyawan PT. Indosat, Tbk di Direktorat Business sebanyak 500 orang karyawan, besarnya ukuran sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin, yaitu :

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

$$n = \frac{500}{1+500(0,10)^2}$$

$$n = \frac{500}{1+900(0,0,1)}$$

$$n = \frac{500}{10}$$

$$n = 50$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan

Menggunakan data primer dan sekunder, pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan angket kuesioner, dengan menggunakan uji statistik yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Sederhana, Analisis Regresi Berganda, Analisis Korelasi sederhana, Analisis Korelasi Ganda, Koefisien Determinasi. Penguji Hipotesis, dan Uji F (Simultan).

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian sebagai berikut :

1. Uji Validitas,

Pengujian ini dilakukan dengan cara menggunakan *corelated item total correlation* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor tiap item dengan skor totalnya. Hasil Uji Validitas X1 (Kepemimpinan) seluruh pernyataan tersebut valid, karena masing-masing memiliki nilai r hitung lebih dari 0,300 (r hitung > r standar). Hasil Uji Validitas X2 (Kompensasi) untuk variabel pengembangan karier, seluruh pernyataan tersebut valid, karena masing-masing memiliki nilai r hitung lebih dari 0,300 (r hitung > r standar). Uji validitas untuk variabel pengembangan karier, seluruh pernyataan tersebut valid, karena masing-masing memiliki nilai r hitung lebih dari 0,300 (r hitung > r standar). Hasil Uji Validitas X3 (Budaya Organisasi), menunjukkan bahwa seluruh pernyataan tersebut valid, karena masing-masing memiliki nilai r hitung lebih dari 0,300 (r hitung > r standar). Hasil uji validitas Y (Produktivitas Kerja Karyawan). menunjukkan bahwa seluruh pernyataan

tersebut valid, karena masing-masing memiliki nilai r hitung lebih dari 0,300 (r hitung $>$ r standar).

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterlaksanaan instrumen berkaitan dengan keajekan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut, dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima bisa memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,06. Hasil Uji Reabilitas Kepemimpinan (X1) Hasil dari uji realibilitas untuk variabel pengembangan karier. diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach $>$ 0,60 yakni (0,947 $>$ 0,60) maka, kuesioner tersebut reliabel. Hasil Uji Reabilitas Kompensasi (X2) diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach $>$ 0,60 yakni (0,820 $>$ 0,60) maka, kuesioner tersebut reliabel. Hasil Uji Reabilitas Budaya Organisasi (X3) diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach $>$ 0,60 yakni (0,992 $>$ 0,60) maka, kuesioner tersebut reliabel. Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja (Y) , diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach $>$ 0,60 yakni (0,875 $>$ 0,60) maka, kuesioner tersebut dinamakan reliabel.

3. Analisis Regresi Sederhana

Data yang diolah menggunakan SPSS 24.0. Analisa regresi sederhana kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan nilai konstanta = 35.825 menunjukkan besarnya nilai kepemimpinan jika tidak ada pengaruh dari produktivitas karyawan. Analisis regresi sederhana kompensasi terhadap produktivitas karyawan, nilai $b = 0,310$ menunjukkan jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan nilai, maka nilai variabel Produktivitas karyawan akan meningkat 0,310. Analisis regresi sederhana budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan, nilai konstanta = 26.780 menunjukkan besarnya nilai kompensasi jika tidak ada pengaruh dari produktivitas karyawan, nilai $b = - 0,423$ menunjukkan jika variabel kompensasi mengalami peningkatan nilai, maka nilai variabel produktivitas karyawan akan meningkat - 0,423.

4. Analisis Regresi Berganda.

Bedasarkan model regresi berganda diatas dapat dinyatakan pula bahwa variabel kepemimpinan (X1) kompensasi (X2) budaya organisasi (X3) bertanda positif diatas mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y), dengan nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah 3.371 dengan nilai signifikan 0,034. variabel kompensasi adalah 4.520 dengan angka signifikan 0,015. Variabel budaya organisasi adalah 2.143 dengan angka signifikan 0,043. Hal ini mampu menjelaskan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

5. Analisis Korelasi Sederhana

(a). Hasil Uji Korelasi Sederhana Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara kepemimpinan dan produktivitas karyawan pada PT. Indosat, Tbk adalah sebesar 0,455 nilai korelasi tersebut positif dan signifikan mempunyai tingkat hubungan cukup berada pada level interval koefisien 0,400-0,599. (b). Hasil Uji Korelasi Sederhana Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Indosat, Tbk adalah sebesar 0,533 nilai korelasi tersebut positif dan signifikan mempunyai tingkat hubungan cukup berada pada level interval koefisien 0,400-0,599. (c). Hasil Uji korelasi Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan pada PT. Indosat, Tbk adalah sebesar 0,415 Nilai korelasi tersebut positif dan signifikan mempunyai tingkat hubungan sangat cukup berada pada level interval koefisien 0,400-0,599.

6. Analisis Korelasi Ganda

Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda menunjukkan adanya korelasi ganda R sebesar 0,644. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat variabel X1 (kepemimpinan), X2 (kompensasi), X3 (budaya organisasi) terhadap Y (produktivitas karyawan) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

7. Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinan X1 (Kepemimpinan), X2 (Kompensasi), X3 (Budaya Organisasi), Y (Produktivitas Karyawan) menunjukkan adanya koefisien determinasi atau R square sebesar 0,425 (42,5%), artinya pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi, pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 42,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini.

8. Penguji Hipotesis

Uji t Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan diperoleh t hitung sebesar 4.957 dan angka signifikan 0,000. Besar nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05), derajat kebebasan $n-2$ ($75-2=73$) serta uji 2 sisi (two tailed) diperoleh angka 1.666. Karena angka signifikansi $1.666 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} >$ dari t tabel ($4.957 > 1.666$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikansi antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Uji t Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan diperoleh t hitung sebesar 5.276 dan angka signifikan 0,000. Besar nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05), derajat kebebasan $n-2$ ($75-2=73$) serta uji 2 sisi (two tailed) diperoleh angka 1,666 Karena angka signifikansi $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} >$ dari t tabel ($5.276 > 1,666$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikansi antara kompensasi terhadap budaya organisasi. Uji t Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan diperoleh t hitung sebesar 3 dan 3.894 angka signifikan 0,000. Besar nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05), derajat kebebasan $n-2$ ($75 -2=73$) serta uji 2 sisi (two tailed) diperoleh angka 1.666 Karena angka signifikansi $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} >$ dari t tabel ($3.894 > 1.666$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikansi antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

9. Uji F (Simultan)

Uji F Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan diperoleh nilai F hitung dari model adalah 17.451 dengan nilai signifikansinya

sebesar 0,000. Besar nilai F tabel dicari dengan didasarkan pada dk pembilang =2 dan dk penyebut = $n-k-1=75-2-1=72$ dengan taraf 5% maka dengan demikian hasil perbandingannya adalah F hitung > F tabel yaitu ($17,451 > 8,862$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat hubungan yang positif dan signifikan.

Dengan demikian pembahasan dari hasil penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Hasil analisis gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien dari variabel tersebut positif dan signifikan. Hal ini memberikan arti bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang dapat memberikan contoh serta teladan terhadap bawahan dapat memberikan kontribusi dan sejalan dengan program kerja yang telah disusun bersama. Hal ini efektif dengan Teori Kepemimpinan 360° dari Maxwell memberikan kesempatan terhadap atasan dan bawahan untuk saling memberikan kepercayaan dan bahu membahu mencapai tujuan bersama, sehingga komunikasi berjalan dengan baik dua arah. Dengan model kepemimpinan seperti ini membuat proses pengambilan keputusan dan penentuan program kerja akan dijadikan dasar dan pedoman yang jelas.

Faktanya pada PT. Indosat, Tbk menggunakan kombinasi 2 gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *leissez faire*, dalam membuat keputusan seorang pemimpin senantiasa meminta masukan dan saran dari bawahannya. dan dilihat dari cara karyawan bekerja sesuai dengan bidang keahlian dan mengerjakan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang diberikan pimpinan. Dari hasil penelitian terdahulu Wibowo Jati (2014) dari hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Chandra (2017) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel gaya kepemimpinan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil kompensasi diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan maka akan memberikan dampak yang baik pada peningkatan kinerja karyawan PT. Indosat, Tbk, hal ini dapat diketahui bahwa dengan adanya kompensasi yang layak maka pegawai lebih termotivasi untuk biasa bekerja dengan lebih baik. Pengakuan dan penghargaan dari pimpinan serta rekan sekerja terhadap hasil pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga temotivasi untuk bekerja dengan lebih baik sehingga kinerja semakin meningkat. Kompensasi bersifat objektif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan penilaian serta prestasi yang dilakukan sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Penilaian kinerja yang dilakukan kemudian diberikkan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan dan

hal ini memberikan hasil signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan akan memberikan kepercayaan bahwa perusahaan menghargai hasil kinerja yang diberikan dengan seobjektif mungkin.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Sulasmi (2017) yang juga menyatakan ada hubungan yang signifikan secara statistik antara Kompensasi dengan kinerja karyawan dan semua variabel independen memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi mampu memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Indosat, Tbk diantaranya selalu menyediakan fasilitas dan alat penunjang dalam membantu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Budaya Organisasi yang dijalankan memberikan ciri khas tersendiri dan berbeda dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Produktivitas kerja yang baik dan meningkat menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dibangun dengan semata - mata memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk berkontribusi kepada perusahaan akan berbanding positif. Budaya organisasi dikembangkan tidak dalam waktu singkat dan ini dilakukan perbaikan secara terus menerus untuk mendapatkan pola yang sesuai dan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sejalan dengan yang disampaikan (Robbin,2002) dalam 7 elemen-elemen budaya organisasi, bahwa budaya merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipengang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indosat, Tbk, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indosat, Tbk dan terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indosat, Tbk serta kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan meningkatkan hak dan kewajiban karyawan dengan perusahaan secara seimbang

Referensi

Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA., 1993, "Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three - Component Conceptualization", Journal of Applied Psychology, Vol. 78, No. 4

- Amstrong, Michael, 1994, *"Handbook of Personal Management Practise"*, 4th 80 Edition, Kopan Page Ltd., London
- Anisa Novitasari, 2008. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Program Sarjana. FISIP UNDIP Semarang.
- Anwar Prabu Mangkunegara, DR., Msi., 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi Kedua, Refika
- Arikunto, Suharsimi., 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V,
- Armstrong, Kotler (2015), *Marketing an Introducing* Prentice Hall twelfth Edition, England : Pearson Education, Inc.
- Bernardin, H.John and Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: Fisher, CD, Schoenfeldt, LF. & Shaww, J.B, 1996, *Human Resource Management*. Boston, Houghton Mifflin. Hill Book Company.
- Cooper Donald R.C. William Emory, 1998, *"Metode Penelitian Bisnis"*, Erlangga, Jakarta
- Davis, Keith., 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Doyle, P. and Wong, V., 1998, *"Marketing and Competitive Performance: An Empirical"*, edisi ke-4. Alih Bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Pramira Hie. Jakarta. Salemba
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Gary Yukl, 2010, *Kepemimpinan dalam organisasi*, PT. Indeks Jakarta
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi
- Hersey, Paul & Blanchard, K. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Airlangga Jakarta: Rineka Cipta.
- Jati, Dionysius Dendy Wibowo (2014) *Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan : studi kasus pada PT. Sarihusada Generasi Mahardhika*.
- Jurnal Chandra Lukita, 2017. Unpas. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan*
- Jurnal Hari Mulyadi.2010. UPI. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa*
- Jurnal Juliani Patriati,2012.STIEPAS. *Pengaruh motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Sosisl Propinsi Jawa Barat*.
- Jurnal Kurniawan, H., & Alimudin, A. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)*
- Jurnal Norma Sulastri Manik, 2010, Universitas Sumatra Utara. *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jamsostek*
- Jurnal Sulasmi, 2017, UMS. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Pegawai di KPP Pratama Karanganyar*

- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. (2016). Marketing Management 15e New Jersey: Person Prentice Hall, Inc.
- Mathis, Robert L. John H. Jackson, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Penerbit PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Ralph White dan Ronald Lipit, Autocracy and Democracy, Harper & Row Publishers, Inc.,1960,
- Ratmawati Dwi & Nurri Herachwati, 2007, Perilaku Organisasi, Cetakan ketiga, Universitas Terbuka
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta