

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK DI BADAN PENGELOLAKEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA DENPASAR

Shinta Dini Praba Wulandari ¹⁾, Ni Ketut Laswitarni ²⁾

^{1,2)}Prodi Manajemen, STIMI Handayani, Denpasar

e-mail: ¹shintadini243@gmail.com, ²laswitarni63@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,344 dan signifikansi sebesar 0,023. (2) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,333 dan signifikansi sebesar 0,037. (3) komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,307 dan signifikansi sebesar 0,036. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah agar pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Denpasar diharapkan selalu mendengarkan pendapat atau saran dari bawahannya. Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Denpasar diharapkan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan gagasan dalam rapat dan memberikan pelatihan kepada pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai Kontrak.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, motivation and communication partially and simultaneously on the performance of contract employees at the Regional Financial and Asset Management Agency of Denpasar City. The sample in this study was 52 employees. The data analysis techniques used in this research are Multiple Linear Regression Analysis. From the results of the study, it can be seen that: (1) leadership has a significant positive effect on the performance of contract employees, where the regression coefficient value is 0.344 and the

significance is 0.023. (2) motivation has a significant positive effect on the performance of contract employees, where the regression coefficient value is 0.333 and the significance is 0.037. (3) communication has a significant positive effect on the performance of contract employees, where the regression coefficient value is 0.307 and the significance is 0.036. Suggestions that can be given by researchers are that the leaders of the Denpasar City Financial and Asset Management Agency are expected to always listen to opinions or suggestions from subordinates. The Denpasar City Financial and Asset Management Agency is expected to always provide opportunities for employees to convey ideas at meetings and provide training to employees.

Keywords: *Leadership, Motivation, Communication and Performance of Contract Employees.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam perusahaan. Untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang maksimal diperlukan adanya perlakuan yang adil terhadap semua sumber daya yang bekerja pada perusahaan tersebut. Handoko (2003) menyebutkan bahwa sumber daya yang terpenting dalam perusahaan adalah bakat, tenaga, kreativitas, dan usaha dari sumber daya untuk perusahaan atau organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan Perusahaan, maka perusahaan hendaknya mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Mangkunegara (2001:22) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Menurut DuBrin (2005:3), kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan melalui petunjuk, perintah, atau tindakan yang direspon positif untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan berperan penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang dapat memberdayakan karyawan dan dapat menggerakkan karyawannya (Hasibuan, 2007). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sugianto (2011) dan Irmgardis Wea, *et al* (2021) yang menyatakan bahwa hubungan antara kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yaitu motivasi. Motivasi menurut Hasibuan (2007:143) adalah dorongan

yang dapat menggerakkan seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dengan berbagai upaya untuk mendapatkan kepuasan. Maka dari itu, peran pemimpin dalam memotivasi pegawainya untuk bekerja sangat penting, sehingga pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sher Kamali, *et al.* (2007) dan Astakoni (2015) yang menyatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, adanya komunikasi juga penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017:145) mendefinisikan komunikasi sebagai adanya perpindahan informasi dan pemahaman seseorang kepada orang lain. Dalam suatu perusahaan, komunikasi berperan menciptakan hubungan yang baik antar atasan dengan bawahannya, seperti pimpinan kepada manajer, manajer kepada karyawan, atau antar karyawan, sehingga akan terjalin kerja sama yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Udayanto (2015) dan Irmgardis Wea, *et al* (2021) yang menyatakan bahwa hubungan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan Komunikasi yang terjadi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan yang tidak dimengerti oleh bawahannya. Terkadang atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. sehingga pegawai jadi kurang bersemangat dan kurangnya motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan itu sendiri. Dari semua ini Kunci keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh tingkat kepemimpinan yang didasari dengan komunikasi, sehingga membuat motivasi para pegawainya meningkat dan pekerjaan menjadi efisien, tetapi tidak terkecuali pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Denpasar, namun dalam kenyataannya tidak dapat dipungkiri masih ada permasalahan terutama mengenai ketidakhadiran pegawai yang dirasa masih tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian umum pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Denpasar, diketahui bahwa pada tahun 2022 kondisi absensi ketidakhadiran pegawai kontrak masih berfluktuasi yang dikarenakan terlambat, mendahului maupun tidak hadir tanpa alasan. Dari hasil absensi pegawai yang menunjukkan kondisi yang selalu fluktuatif, dapat menggambarkan kondisi dari kinerja pegawai yang kurang baik. Hal ini dikarenakan dengan banyaknya pegawai yang absen

pada hari kerja dan meninggalkan pekerjaannya akan menghambat pencapaian kinerja pegawai dan juga pencapaian kinerja instansi. Kondisi pelanggaran absensi dan perkembangan pegawai tersebut harus menjadi perhatian khusus dari jajaran pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

Berdasarkan persentase pencapaian penyelesaian laporan tahunan penghapusan barang inventaris dan kendaraan, diketahui bahwa presentase pencapaian pekerjaan masih kurang dan dapat dikatakan lambat dalam penyelesaiannya. Hal tersebut akibat kurangnya peran pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan dan tidak adanya motivasi yang dapat mendorong pegawai kontrak menyelesaikan tugasnya sesuai target yang sudah ditentukan. Hal ini berdasarkan data tahun 2021 sebesar 96,73% dan tahun 2022 menurun menjadi 93,33%.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Obyek dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Kinerja pegawai kontrak pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Penelitian dilakukan pada Pegawai Kontrak Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar, yang beralamat di Jl. Gatot Subroto VIE No.2, Denpasar-Bali. Jumlah populasi dalam penelitian yaitu 107 pegawai, dan sampel diambil dengan menggunakan metode teknik pengambilan sampel acak, yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 52 pegawai.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa jumlah pegawai, daftar kehadiran, dan hasil penyebaran kuesioner kepada responden pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Denpasar. Data penelitian diperoleh secara langsung (primer) dengan menyebarkan kuesioner, melakukan observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *static package of social science* (SPSS) versi 20. Adapun persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2010) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai,

X1 = Kepemimpinan,

X2 = Motivasi Kerja,

X3 = Komunikasi

b1 = Koefisien Regresi dari X1

b2 = Koefisien Regresi dari X2

b3 = Koefisien Regresi dari X3

e = Residual atau *Prediction Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Menurut usia, diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah responden dengan usia antara 20 – 30 tahun sebanyak 42 orang atau 80,8% dan paling sedikit pada responden dengan usia 31 - 40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 19,2%. Menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh responden laki - laki sebanyak 29 orang atau sebesar 55,8% sedangkan responden perempuan sebanyak 23 orang dengan persentase 44,2%. Menurut pendidikan terakhir, diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 32 orang atau 17,3% dan paling sedikit pada responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 9 orang atau 17,3%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a) Kepemimpinan

Berdasarkan jawaban responden terhadap 10 pernyataan tentang kepemimpinan, diperoleh hasil bahwa rata-rata skor dari 10 pernyataan mengenai kepemimpinan yaitu sebesar 3,55 yang berada di kisaran 3,43 – 4,23 yang berarti baik. Hal ini berarti pemimpin Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar sudah mampu memimpin bawahannya dengan baik. Selanjutnya pertanyaan yang memperoleh nilai rata - rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,92 yang termasuk kategori baik pada pernyataan “Apabila ada pegawai yang berseteru, pimpinan menjadi penengah dan penasihat yang baik untuk mendamaikan kedua belah pihak”, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,00 yang termasuk kategori kurang baik pada pernyataan “Pimpinan selalu mendengarkan pendapat dan saran pegawainya”.

b) Motivasi

Berdasarkan jawaban responden terhadap 10 pernyataan tentang motivasi, diperoleh hasil bahwa rata-rata skor dari 10 pernyataan mengenai motivasi yaitu sebesar 3,56 yang berada di kisaran 3,43 – 4,23 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa pegawai kontrak di Badan

Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Selanjutnya pertanyaan yang memperoleh nilai rata – rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,90 yang termasuk kategori baik pada pernyataan “Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya kepada setiap pegawainya”, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,04 yang termasuk kategori cukup baik pada pernyataan “Pegawai diberikan diberi kesempatan untuk menyampaikan gagasan di dalam suatu rapat perusahaan”.

c) Komunikasi

Berdasarkan jawaban responden terhadap 10 pernyataan tentang komunikasi, diperoleh hasil bahwa rata-rata skor dari 10 pernyataan mengenai komunikasi yaitu sebesar 3,49 yang berada di kisaran 3,43 – 4,23 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar sudah terjalin komunikasi yang baik. Selanjutnya pertanyaan yang memperoleh nilai rata - rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,92 yang termasuk kategori baik pada pernyataan “Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah dibentuk”, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 2,98 yang termasuk kategori cukup baik pada pernyataan “Pegawai mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat dari rekan kerja”.

d) Kinerja Pegawai Kontrak

Berdasarkan jawaban responden terhadap 10 pernyataan tentang kinerja pegawai kontrak, diperoleh hasil bahwa rata-rata skor dari 10 pernyataan mengenai kinerja pegawai kontrak yaitu sebesar 3,52 yang berada di kisaran 3,43 – 4,23 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa pegawai kontrak Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar memiliki kinerja yang baik. Selanjutnya pertanyaan yang memperoleh nilai rata - rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,90 yang termasuk kategori baik pada pernyataan “Anda selalu memanfaatkan sumber daya perusahaan (peralatan kantor, komputer, mesin-mesin pabrik, dan lain-lain) untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal”, sedangkan untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,02 yang termasuk kategori cukup baik pada pernyataan “Anda mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan”.

3) Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas instrument diperoleh bahwa seluruh indikator variable pada

penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan kinerja pegawai kontrak valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument variable kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai kontrak pada penelitian ini yaitu reliabel karena masing-masing variable memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, dengan melakukan uji statistik non parametric *Kolmogorov- Smirnov* (K-S). Hasil pengujian diperoleh bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,983 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda, dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Hasil pengujian diperoleh bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas

c) Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain, dengan melihat nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0,05). Hasil penelitian diperoleh masing- masing model memiliki nilai signifikansi lebih besardari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.342	3.924		.087	.931
1 Kepemimpinan	.344	.146	.305	2.350	.023
Motivasi	.333	.156	.306	2.141	.037
Komunikasi	.307	.142	.280	2.157	.036

Sumber: data penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahuipersamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,342 + 0,344X_1 + 0,333X_2 + 0,307X_3 + e$$

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak, dimana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,344 dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai kontrak pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Hal ini karena kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan organisasi yang dipimpinnya (Umar, 2008:38).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irmgardis Wea, *et al.* (2021), Sugianto (2011), dan Ernawati (2011) yang menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak, dimana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,333 dan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai kontrak pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Hal ini karena motivasi merupakan dorongan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sher Kamali, *et al.* (2007), Sugianto (2011), Astakoni (2015), dan Oka Pradnyana (2019) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak, dimana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,307 dan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Dapat disimpulkan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjalin maka nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai kontrak pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Hal ini karena komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja mereka masing-masing (Mangkunegara, 2017:145). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irmgardis Wea, *et al.* (2021), dan Udayanto (2015) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa

kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

Saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar untuk selalu mendengarkan pendapat atau saran dari bawahan, selalu memberikan kesempatan bagi pegawai dalam menyampaikan gagasan pada saat rapat, untuk pegawai kontrak diharapkan selalu mendengarkan ide/gagasan/pendapat dari rekan kerja, serta pimpinan diharapkan dapat memberikan pelatihan kepada pegawai, agar pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan ketentuan. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kontrak selain kepemimpinan, motivasi dan komunikasi. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar untuk meningkatkan kinerja pegawai kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2003). *Strategic Human Resource Management*. Terjemahan Atit Cahyani. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Astakoni, Purba I Made. (2015). Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Asadana Semesta, Denpasar). *Jurnal Forum Manajemen*, 13(2), 25–33
- Brahmasari, Ida A. dan Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124-1
- Dubrin Andrew J., (2005). *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Ernawati, Ita. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Graha Indah Furniture Jepara. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*.

- Jakarta: MitraWacana Media.
- Handoko T. Tani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kamali, Sher et al . (2007). “*Motivation and It’s Impact on Job Performance*”
Department Of Economics. Pakistan: Gomal University.
- Kartini Kartono. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oka Pradnyana, dkk. (2019). *Motivasi dan Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Denpasar. Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian*.
- Rivai, dan Basri. (2005). *Manajemen Sumber DayaManusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Sugianto, Frana Agus. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: PT. Madubaru.
- Sunyoto, Burhanudin Danang. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta :CAPS
- Udayanto, Rahmat Restu. (2015). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT Coca-Cola. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.