

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP PURNA YUDHA KABUPATEN MAGELANG

Vina Rosalinda¹

**Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti
Surakarta**

Email¹: vinar705@gmail.com

Rima Parawati Bala²

**Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti
Surakarta**

Email²: parawatibala32@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence of motivation and leadership style on the performance of KSP Purna Yudha employees of Magelang Regency. The population as well as the sample in this study are all employees at KSP Purna Yudha Magelang Regency with a total of 40 employees. Data collection techniques were used in this study through the distribution of questionnaires. The data analysis methods used include analysis of research instruments consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis tests.

Result.

The results of this study show that motivation partially has a positive and significant effect on Employee Performance, leadership style has a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, the results of motivation and leadership style were obtained to have a positive and significant effect on the Performance of KSP Purna Yudha Employees of Magelang Regency. The results of this study also show that the motivation variable is the most dominant variable in influencing the Performance of KSP Purna Yudha Employees in Magelang Regency.

Keywords : Motivation, Leadership Style, Performance

PENDAHULUAN

Sudah 2 (dua) tahun pandemi Covid-19 mengguncang seluruh dunia tidak terkecuali Negara Indonesia yang menimbulkan dampak cukup besar pada sektor ekonomi. Pandemi Covid-19 membuat sektor ekonomi mengalami keterpurukan pada beberapa waktu yang lalu yaitu banyaknya PHK karena perusahaan tidak mampu membayar gaji karyawan, banyak perusahaan yang tutup karena tidak laba yang menghasilkan tidak mampu menutupi biaya operasional perusahaan dan sebagainya. Pandemi Covid-19 juga berdampak cukup besar terhadap perusahaan perbankan maupun lembaga keuangan yaitu dengan menurunnya jumlah nasabah yang menabung, maupun meningkatnya angka kredit macet.

Lembaga keuangan dituntut untuk membuat upaya, solusi dan inovasi untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada baik secara internal maupun eksternal. Jika pandemi Covid-19 merupakan permasalahan eksternal yang dialami oleh lembaga keuangan adalah kinerja karyawan. Dengan adanya kondisi dampak dari pandemi maka perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal sehingga mampu menghadapi permasalahan-permasalahan yang ada.

Tidak bisa dipungkiri bahwa karyawan merupakan poros utama dalam menjalankan seluruh program dan kegiatan perusahaan diberbagai bidang sehingga mampu mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan akan menempuh berbagai cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja adalah hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019).

Menciptakan karyawan dengan kinerja yang maksimal tertentu tidak mudah dan memerlukan proses yang tidak mudah. Mendapatkan karyawan dengan kinerja yang tinggi tentu dimulai saat seleksi pada proses perekrutan sehingga dari perekrutan yang selektif akan didapatkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal. Menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik dilakukan dengan beberapa faktor seperti meningkatkan motivasi karyawan dan kualitas gaya kepemimpinan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Samsudin, 2015). Sedangkan menurut Suntoyo (2015) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan terhadap individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka akan menunjukkan kinerja secara maksimal. Beberapa penelitian diantaranya penelitian Hasibun dan Hutasuht (2021), penelitian Oktarini (2021), dan penelitian Andi (2021) yang sama-sama menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Selain motivasi faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014). Sedangkan menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mendorong dan mempengaruhi karyawan agar mampu bekerja secara produktif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, solusi alternatif, bijaksana, dan tegas kepada bawahan menunjukkan bahwa pimpinan memberi perhatian yang baik kepada bawahannya. Bawahan yang mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan tertentu akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, karena ada seseorang yang dapat membantu jika terdapat permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Rajak (2021), penelitian Agustin (2021), penelitian Andi (2021) dan penelitian Oktarini (2021) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang ditunjukkan pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koperasi adalah suatu badan usaha yang berbadan hukum dan berdasarkan asas kekeluargaan dan juga asas demokrasi ekonomi serta terdiri dari beberapa orang anggota didalamnya. Koperasi Simpan Pinjam Purna Yudha merupakan Koperasi yang bergerak dibidang usaha simpan pinjam yang menerapkan sistem konvensional dengan memiliki banyak anggota. Dengan berkembang koperasi, sebagai karyawan koperasi harus memiliki kinerja yang baik dan profesional agar membantu koperasi mendapatkan kepercayaan dari anggota sehingga visi dan misi dapat terwujud. Koperasi Simpan Pinjam Purna Yudha berdiri pada tahun 2011 di Magelang. Lokasi KSP Purna Yudha Rejosari RT 02 RW 06 Ngadirojo Salaman Magelang.

Salah satu lembaga keuangan agar saat ini terus berupaya untuk tetap beroperasi adalah Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Purna Yudha Kabupaten Magelang. KSP Purna Yudha saat ini masih belum konsisten dalam mencapai target perusahaan. Perkembangan unit masih mengalami fluktuasi dan belum konsisten sehingga kinerja perusahaan saat ini belum sesuai dengan yang

diharapkan. Hal ini ditunjukkan dengan pinjaman baru setiap bulan yang naik dan turun. Perusahaan berupaya melakukan berbagai cara dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditargetkan salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penelitian untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang**”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh obyek penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang sejumlah 40 orang. Sample merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2013), cara pengambilan sample adalah 53 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan statistik deskriptif melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linear berganda (*multi linear regression*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Keseluruhan kuesioner untuk responden sebanyak 40 orang dan dideskripsikan sebagai berikut: responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 (67,5%) dan yang berjenis perempuan berjumlah 13 (32,5%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki. Responden dengan usia 19-29 tahun berjumlah 12 (30%), usia 30-39 tahun berjumlah 19 (47,5%), usia 40-49 tahun berjumlah 7 (17,5%), usia > 50 tahun berjumlah 2 (5%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak mempunyai usia 30-39 tahun. Responden dengan masa kerja < 5 tahun berjumlah 14 (35%), masa kerja 5-10 tahun berjumlah 23 (57,5%), masa kerja > 10 tahun berjumlah 3 (7,5%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak mempunyai masa kerja 5-10 tahun. Responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 24 (60%), tingkat pendidikan D3 berjumlah 3 (7,5%), tingkat pendidikan S1 13 (32,5%), dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 0 (0%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak dengan tingkat pendidikan SMA.

a. Hasil Analisis Regresi Persamaan

Tabel 1
Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,558	1,723		1,485	,146
Motivasi	,447	,135	,480	3,301	,002
Gaya Kepemimpinan	,440	,148	,433	2,978	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari pengujian statistik didapat persamaan regresi sebagai berikut : Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,558 + 0,447 X1 + 0,440 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 2,558 hal ini berarti bahwa apabila variabel motivasi , gaya kepemimpinan tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang positif atau naik dengan asumsi faktor lain di luar model tetap.
- 2) Nilai β_1 adalah 0,447, hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang. Sehingga apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang akan meningkat .
- 3) Nilai β_2 adalah 0,440, hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang. Sehingga apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang akan meningkat .

b. Uji Hipotesis

1) Hasil Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variable independen secara sendiri sendiri berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,558	1,723		1,485	,146
Motivasi	,447	,135	,480	3,301	,002
Gaya Kepemimpinan	,440	,148	,433	2,978	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Berdasarkan hasil analisis uji t variable independen Motivasi (X1) terhadap variable dependen Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung yang besarnya 3,301 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel 2,026. Hal ini menandakan hipotesis 1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil analisis uji t variable independen Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variable idependen Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung yang besarnya 2,978 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel 2,026. Hal ini menandakan hipotesis 2 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh secara bersama sama variabel independen terhadap dependen.

Tabel 3
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83,542	2	41,771	61,250	,000 ^b
Residual	25,233	37	,682		
Total	108,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Hasil uji F dengannilai $F = 61,250$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang. Hal ini menandakan hipotesis 3 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,768	,755	,826

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Uji koefisien determinasi dari nilai *Adjusted R Square* didapatkan hasil sebesar 0,768 yang berarti kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang mampu dijelaskan oleh variabel motivasi, dan gaya kepemimpinan, sebesar 76,8% sedangkan sisanya 24,2 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi. Sebagai contoh budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat implikasi manajerial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang, hal ini berarti apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang akan meningkat. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Oktarini (2021) dan Adi (2021) yang sama-sama menunjukkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan / pegawai. Upaya upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi diantaranya dengan cara :

- Pimpinan mengupayakan agar Koperasi memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

- b. Pimpinan mengupayakan agar Koperasi memberikan bonus saat berhasil mencapai target yang ditetapkan.
 - c. Pimpinan mengupayakan agar Kerjasama dengan rekan kerja terjalin dengan baik.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
- Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang, hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang akan meningkat. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Rajak (2021), Agustin (2021), Oktarini (2021) dan Andi (2021) yang sama-sama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan diantaranya dengan cara :
- a. Pimpinan meningkatkan agar karyawan sering diberikan motivasi agar menunjukkan kinerja yang lebih baik.
 - b. Pimpinan meningkatkan agar dapat mengendalikan bawahan dengan baik dan bijaksana.
 - c. Pimpinan meningkatkan agar mempunyai sifat yang sabar dan mampu mengendalikan emosional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang.
3. Motivasi dan gaya kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang.
4. Hasil uji F dengan nilai $F = 61,250$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang.
5. Uji koefisien determinasi dari nilai *Adjusted R Square* didapatkan hasil sebesar 0,768 yang berarti kinerja karyawan KSP Purna Yudha Kabupaten Magelang mampu dijelaskan oleh variabel motivasi dan gaya kepemimpinan sebesar 76,8%, sedangkan sisanya 23,2 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi. Sebagai contoh budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Agustin, Farida. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Andi, Dede. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald Bintaro. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Volume 3, Nomor 3, April 2021.
- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Arikunto, Suharmisi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gujarati. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Hadi Saifullah dan Hutasuhut, Julianto. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jamaludin, Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, Volume 3, Nomor 3.
- Kartono, 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mahendra dan Sadiartha. 2021. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Displin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Agustus 2021, Volume 1, Nomor 3.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: ZifatamaPubliser.
- Nawati, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Pers.
- Oktarini. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem informasi*. Volume 4, Nomor 3, Juli 2021.
- Rajak, Muhammad Abdul. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Volume 3, Issue 1, September 2021.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tamarindang, Billy. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Volume 5, Nomor 2, Juni 2017.
- Tusholihah, dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*. Volume 5, Nomor 2, Tahun 2019.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Widayati, Catur, dkk. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trabsformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Volume XXII, Nomor 03, November 2017.