

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Sinda Multi Kemasindo

MUFTI KUSUMA FIRDAUS¹, ARY FERDIAN²

^{1,2}Universitas Telkom

Jl. Telekomunikasi Jl. Terusan Buah Batu, Sukapura, Kec. Dayeuhkolot, Bandung,
Jawa Barat 40257, Telp (022) 7565930

E-mail: ¹firdausmufti@gmail.com, ²ary.ferdian@gmail.com

Abstract: In the era of very strict competition that is happening today, every company is required to always be able to improve and develop the quality of human resources in order to survive and achieve the objectives of the company. As PT. Sinda Multi Kemasindo is engaged in the field of plastic packaging that produces prefom, bottle 200ml and cap screw makes human resources an important aspect in the company. The methods used in this research are quantitative methods with descriptive analytical techniques, multiple linear analyses, hypothesis testing, and coefficient of determination. Data collection method is done by spreading the questionnaire using sample technique with the number of respondents as many as 84 respondents in PT. Sinda Multi Kemasindo. The questionnaire used in this study was as many as 27 statements. Data processing in this study was conducted using IBM SPSS statistic 24 software. Based on the results of the data processing conducted, it is known that the level of transformational leadership, job satisfaction, and employee performance in PT. Sinda Multi Kemasindo, belong to the high category. The results of the regression test showed that the variables of the Transformational leadership style and job satisfaction have significant effect on the employees performance at PT. Sinda Multi Kemasindo. The result of the coefficient of influence of transformational leadership style and job satisfaction of the employee's performance is 75.7% and the rest is influenced by other variables. PT. Sinda Multi Kemasindo needs to improve and maintain the level of transformational leadership and employee satisfaction, thereby delivering performance at special category positions.

Keywords: *Transformational leadership style, job satisfaction and performance*

Pada aera persaingan yang sangat ketat yang terjadi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk selalu dapat meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bertahan dan memenuhi permintaan konsumen. Pada beberapa dekade terakhir, telah terjadi pergeseran paradigma dalam pendekatan manajemen yang diikuti oleh organisasi (Sondhi, 2018). Sebelumnya fokus pada fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, staf, koordinasi kemudian pindah ke kehadiran, gaji, perekrutan, dan lain lain. Artinya perusahaan harus bisa mengelola karyawan yang ada dalam organisasi agar tetap mempertahankan daya saing yang terjadi.

Sumber daya manusia secara langsung berhubungan dengan kinerja keseluruhan organisasi (Stockley, 2017), sehingga menjadi hal yang penting bagi

organisasi untuk melakukan pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi. Maka hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi perusahaan, karena setiap kegiatan yang dilakukan di perusahaan dibawah kendali manusia.

Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang ada karena dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Gita dan Yuniawan, 2016) sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai ekspektasi perusahaan, maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Terdapat

banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, diantaranya adalah motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan (Setyawan, 2018), faktor individu, faktor organisasi, dan faktor manajemen (Devita, 2017), stress kerja, motivasi, dan variabel komunikasi (Muda *et al*, 2014). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Penelitian ini lebih fokus kepada gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan sifat atau sikap yang dimiliki oleh pemimpin dalam mengarahkan bawahannya, seperti yang dijelaskan Fermi (2018) gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dalam suatu perusahaan baik, maka kinerja bawahan akan baik, dan apabila gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin kurang baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Pada dasarnya setiap manusia memiliki rasa kepuasan yang berbeda-beda setiap individu. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan yang diinginkan maka, akan meningkatkan kinerjanya. Seperti yang dijelaskan Fitrianto (2016) bahwa dengan kepuasan kerja yang ada akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk belajar lebih banyak dari yang sebelumnya dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan perusahaan memperhatikan kepuasan karyawan dalam pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan setiap individu (Octaviannand *et al*, 2017).

Industri minuman jamu menjadi salah satu peluang usaha yang selalu berkembang dikarenakan keuntungan yang diperoleh dari industri ini menjanjikan. Perusahaan yang menjadi objek pada penelitian ini adalah PT sinde Multi Kemasindo, perusahaan yang bergerak di bidang produksi botol plastik yang menjadi anak perusahaan PT Sinde

Budi Sentosa. Persaingan yang ketat dalam industri minuman jamu menjadikan perusahaan dituntut untuk memiliki hasil dengan kualitas dan pelayanan yang baik. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam perusahaan, karena keberhasilan dan efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Karena itu, karyawan pada perusahaan memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Melihat dari kondisi ini perusahaan harus bisa mengelola dan mempertahankan kinerja karyawan dengan baik, sehingga pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

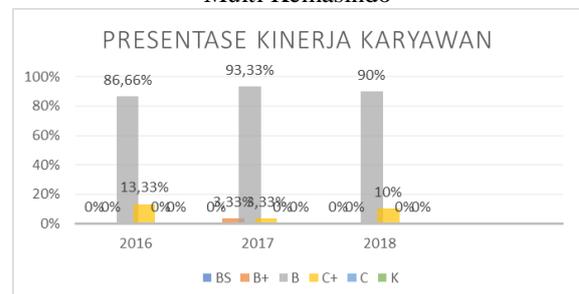
PT. Sinde Multi Kemasindo menggunakan konversi nilai prestasi (NP) yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Berikut merupakan konversi nilai prestasi di PT. Sinde Multi Kemasindo Tabel 1 Konversi Nilai Prestasi (NP) PT. Sinde Multi Kemasindo

Nilai	Gradasi			Keterangan
BS	461	-	500	Istimewa
B+	426	-	460	Baik Sekali
B	374	-	425	Baik
C+	310	-	373	Cukup Baik
C	247	-	309	Cukup
K	146	-	246	Kurang

Sumber : Data Internal PT. Sinde Multi Kemasindo

Berikut penilaian kinerja karyawan PT. Sinde Multi Kemasindo dari tahun 2016-2018.

Grafik 1 Presentase Kinerja Karyawan di PT. Sinde Multi Kemasindo



Sumber : Data internal PT. Sinde Multi Kemasindo

Data pada grafik 1 di ambil dari nilai prestasi (NP) pertahun dari 106 karyawan yang ada di PT. Sinde Multi Kemasindo. Dapat disimpulkan berdasarkan data kinerja karyawan yang didapat dari internal PT. Sinde Multi Kemasindo mendapatkan hasil kinerja

karyawan yang ada baik namun belum maksimal, dapat dilihat dari data di atas dari tahun 2016, 2017 dan 2018 tingkat kinerja karyawan mengalami naik turun atau fluktuatif. Di tahun 2016 kinerja karyawan bisa dikatakan baik, karena nilai yang paling mendominasi adalah nilai B sebanyak 86.66%. Seperti halnya pada tahun 2017 nilai yang paling mendominasi yaitu nilai B naik menjadi 93.33% mengalami kenaikan sebesar 6.67% dari tahun yang sebelumnya. Kemudian pada tahun 2018 kinerja karyawan yang mendapatkan nilai B mengalami penurunan dari tahun sebelumnya menjadi 90%. Terlihat belum optimal dan tidak adanya yang masuk kategori baik sekali apalagi istimewa.

PT. Sinde Multi Kemasindo selaku anak perusahaan yang bergerdak dibidang industri minuman jamu memiliki kinerja yang tinggi perlu memiliki pemimpin gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi untuk mempertahankan semangat dan kinerja karyawan. *preliminary study* dilakukan dengan menyebarkan pernyataan kepada 15 karyawan PT. Sinde Multi Kemasindo secara acak. Berikut merupakan hasil *preliminary study* gaya kepemimpinan transformasional.

Tabel 2 *Preliminary study* gaya kepemimpinan transformasional

Dimensi	SS	S	CS	TS	STS	Presentase
Pengaruh Ideal	1	2	12			65,33%
Pertimbangan Individu		1	10	4		56%
Motivasi Inspriasional		1	8	6		53,33%
Stimulasi Intelektual	1	5	7	2		66,66%
Jumlah						60,33%

Sumber : Hasil data yang telah diolah penulis, 2020

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada karyawan di PT. Sinde Multi Kemasindo, gaya kepemimpinan transformasional di PT. Sinde Multi Kemasindo tergolong cukup baik dengan presentase 60,33%. Namun hal ini masih menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional di PT. Sinde Multi Kemasindo belum optimal.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja yang ada di PT. Sinde Multi Kemasindo maka

dilakukan *preliminary study* kepada 15 karyawan PT. Sinde Multi Kemasindo secara acak untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan. Berikut merupakan tabel hasil *preliminary study* kepuasan kerja.

Tabel 3 *Preliminary Study* Kepuasan Kerja di PT. Sinde Multi Kemasindo

Dimensi	S	CS	TS	Presentase
Upah	2	7	5	72.00%
Pekerjaan		6	8	65%
Kesempatan promosi		1	11	52%
Penyelia		8	6	68.00%
Rekan sekerja		7	6	67%
Jumlah				64.80%

Sumber : Hasil data yang telah diolah penulis, 2019

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada karyawan di PT. Sinde Multi Kemasindo, kepuasan kerja di PT. Sinde Multi Kemasindo tergolong cukup baik dengan presentase 64.80%. Namun hal ini masih menunjukkan tingkat kepuasan kerja di PT. Sinde Multi Kemasindo belum optimal.

Berdasarkan penjabaran tersebut, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT. Sinde Multi Kemasindo.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi suatu organisasi, sehingga manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan agar dapat bekerja secara optimal. Ganyang (2018:3) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, penempatan, dan pengendalian terhadap individu ataupun kelompok dan semua pihak yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Robbins dan Judge (2019:261) menerangkan bahwa pemimpin yang transformasional dapat menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri sendiri mereka demi keuntungan organisasi. Selanjutnya menurut Northouse (2013:175) kepemimpinan transformasional

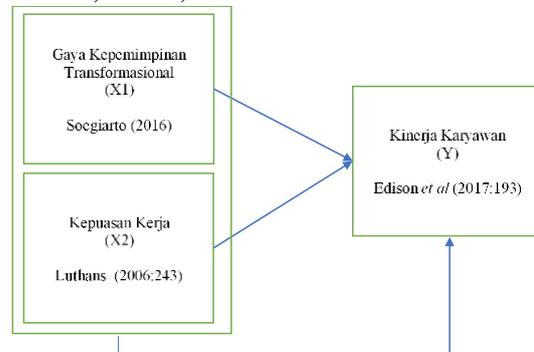
adalah proses untuk merubah orang-orang. Hal ini berkaitan tentang etika, standar, emosi, nilai dan tujuan yang ditetapkan dalam jangka panjang. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Soegiarto (2016) terdapat empat alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual.

Priansa (2017:27) setiap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan dalam organisasi. Mulyadi (2015:39) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kepuasan individu karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (2006:243) ada lima alat ukur yang dapat mengukur kepuasan kerja suatu pekerjaan suatu karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Dessler (2015:331) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kinerja setiap individu atau tim karyawan sudah sejauh mana karyawan telah mencapai sasaran dari organisasi yang diberikan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil pencapaian yang didapat oleh karyawan terhadap kualitas dan kuantitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison *et al* (2017:193) terdapat beberapa alat ukur yang bisa digunakan untuk mengukur suatu pekerjaan yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

Penelitian ini menggunakan hasil pemikiran Soegiarto tentang gaya kepemimpinan transformasional (2016) yang menerangkan bahwa terdapat empat dimensi gaya kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, pertimbangan individu, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual. Selanjutnya Luthans (2006:243) mengembangkan lima dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji,

kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kemudian Edison *et al* (2017:193) menjelaskan terdapat empat dimensi kinerja karyawan yaitu target, kualitas, waktu, dan taat asas.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah oleh penulis, 2019

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe peneyelidikan kausal. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinda Multi Kemasindo yang berjumlah 106 orang, sedangkan sampel yang diugunakan dalam penelitian ini berjumlah 84 orang. Dalam penelitian ini tidak memanipulasi data (intevensi). *Setting* penelitian ini adalah *non-contived setting*, yang artinya penelitian dilakukan dalam lingkungan normal, yang biasanya terjadi atau disebut juga alamiah (Indrawati, 2015:118). Menurut Indrawati (2015:118) desain penelitian berdasarkan waktu pelaksanaan penelitian ini yaitu *cross section*, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dalam satu periode, kemudian data itu diolah dan dianalisis.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima skala pilihan, yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil wawancara serta

tanggapan yang diberikan oleh responden pada kuesioner yang telah diberikan ke Sebagian karyawan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa, artikel internet, jurnal penelitian, dan buku referensi.

HASIL

Tabel 3 hasil analisis deskriptif

Variabel	Presentase	Kategori
Gaya Kepemimpinan Transformatif	72,5%	Baik
Kepuasan Kerja	72,0%	Baik
Kinerja Karyawan	73,0%	Baik

Sumber : Hasil oleh penulis, 2020

Berdasarkan tabel 3.1 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori baik dengan presentase sebesar 72,5%, tingkat kepuasan kerja berada pada kategori baik dengan presentase sebesar 72%, dan kinerja karyawan berada pada kategori baik dengan presentase sebesar 73%.

Tabel 4 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.330	0.188		1.756	0.083	
	Kepemimpinan Transformatif	0.634	0.063	0.606	10.056	0.000	.782
	Kepuasan Kerja	0.270	0.039	0.420	6.963	0.000	.673

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui melalui regresi linier berganda menghasilkan nilai konstanta sebesar 0,330, nilai koefisien gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,634, dan nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,270. Sehingga didapatkan persamaan regresi $Y = 0,330 + 0,634X_1 + 0,270X_2$.

PEMBAHASAN

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.330	0.188		1.756	0.083	
	Kepemimpinan Transformatif	0.634	0.063	0.606	10.056	0.000	.782
	Kepuasan Kerja	0.270	0.039	0.420	6.963	0.000	.673

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 10,056 > 1,990, sehingga t hitung > t

tabel. Artinya H01 ditolak dan Ha1 diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan t hitung kepuasan kerja dengan t hitung sebesar 6,963 > 1,990, sehingga t hitung > t tabel. Artinya H02 ditolak dan Ha2 diterima, maka terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.485	2	3.243	125.915	0.000 ^b
	Residual	2.086	81	0.026		
	Total	8.571	83			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformatif

Sumber : Hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} diperoleh sebesar 125,915 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,109. Kriteria pengujianya adalah “tolak Ho jika F_{hitung} > F_{tabel}”. Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} = 125,915 > F_{tabel} = 3,109, maka pada α = 5% diputuskan untuk menolak H03 sehingga ha3 diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.870 ^a	0.757	0.751	0.16048

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformatif
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,870 kemudian nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,757. Artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75,7% sedangkan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Tingkat gaya kepemimpinan transformasional di PT. Sinde Multi Kemasindo berada pada kategori baik

dengan presentase 72,5%. Artinya, pimpinan PT. Sinda Multi Kemasindo sudah memberikan sifat dan sikap yang baik dan memberikan rasa nyaman kepada karyawannya sehingga karyawan merasa senang dalam bekerja dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Tingkat kepuasan kerja di PT. Sinda Multi Kemasindo berada pada kategori baik dengan presentase 72%. Artinya, karyawan PT. Sinda Multi Kemasindo merasa puas dengan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan serta rekan kerja yang saling membantu menimbulkan perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Tingkat kinerja karyawan di PT. Sinda Multi Kemasindo berada pada kategori baik dengan presentase 73%. Artinya, karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik dan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan mencapai target serta menghasilkan pekerjaan yang berkualitas bagi pelanggannya. Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinda Multi Kemasindo adalah sebesar 75,7%, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Devita, M. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*, Vol. 4 No. 2, 1 - 15.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fermi, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pembangunan Nagari*, Vol. 3, No. 2, 39 - 50.
- Fitrianto, I. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 1, No. 1.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1)*. Bogor: Penerbit IN Media.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 161 - 170.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (10th ed)*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5, No. 2, 73 - 80.

Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan (6th ed)*. Jakarta Barat: PT. Indeks.

Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice* , Vol.8, No.8, 72-79.

Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi (16th ed)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol. 2, No. 1, 67 - 89.

Soegiarto, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Norton Surabaya. *AGORA*, Vol. 4, No. 2. 320-327.

Sondhi, P. (2018). Growing Importance and Evolution of the Role of HR Over the Years : *Entrepreneur* [online]. www.entrepreneur.com/article/306892 [12 November 2019]

Stockley, D. (2017) Human resource issues need constant attention : *Derek Stockley* [online] <http://www.derekstockley.com.au/a-hr-issues> [12 November 2019]