

# Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengetahuan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator Terhadap Kinerja Pegawai PT. Millionaire Group Indonesia

Dewi Anggraeni<sup>1\*</sup>, Sri Yanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Economics, Universitas Batam, Indonesia

<sup>2</sup> Faculty of Economics, Universitas Batam, Indonesia

E-mail: dewiminto57@gmail.com; sri.yanti@univbatam.ac.id

---

**Abstrak** - Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan, pelatihan, pengetahuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pelatihan, pengetahuan kerja mendeterminasi langsung terhadap motivasi kerja pegawai. Adapun yang menjadi sample dari penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di PT. Millionaire Group Indonesia. Kuisisioner yang disebar sebanyak 70 dan seluruhnya kembali. Untuk menganalisis data penelitian ini dengan teknik analisis multiple regresi dengan menggunakan software SmartPLS. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan dan pengetahuan kerja mendeterminasi secara langsung terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi  $< 0.05$ . Sedangkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mendeterminasi secara langsung tidak signifikan  $> 0.05$ . Hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan dan pengetahuan kerja mendeterminasi secara langsung terhadap motivasi kerja dengan tingkat signifikansi  $< 0.05$ , sedangkan pelatihan terhadap motivasi kerja mendeterminasi secara langsung tidak signifikan  $> 0.05$ . Hasil pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan dan pengetahuan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Koefisien determinasi *R Square* kepemimpinan, pelatihan, pengetahuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.501 dan kepemimpinan, pelatihan dan pengetahuan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0.687.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, pelatihan, pengetahuan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai

---



## 1. PENDAHULUAN

MGI atau sering disebut Milionaire Group Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri tahun sejak 04 Februari 2011. Hal yang mendasari berdirinya adalah keinginan untuk membangun individu-individu dalam masyarakat Indonesia untuk memiliki kehidupan yang lebih baik, maka terbentuklah gagasan bisnis yang sangat menarik yaitu MGI (Millionaire Group Indonesia). Dengan slogan “*Better Life with MGI*” diharapkan MGI kedepannya menjadi MLM terbaik dalam mensejahterakan anggotanya.

Dalam mewujudkan pencapaian Visi PT. Millionaire Group Indonesia yaitu “Menjadikan perusahaan *network marketing* yang terbaik untuk mencapai kesejahteraan anggotanya baik dari segi finansial, maupun kesehatan.” maka PT. Millionaire Group Indonesia sebagai organisasi yang bergerak dibidang marketing bertanggung jawab dalam menjalankan misi kedua yaitu Mewujudkan sumber daya manusia daerah yang terampil, berdaya saing dan sejahtera.

Saat ini permasalahan utama yang menjadi kendala di PT. Millionaire Group Indonesia ialah sulitnya untuk dapat membangun sumber daya manusia (SDM) yang hebat, yang dapat menjadi pondasi kuat bagi organisasi. Faktor sulitnya memiliki sumber daya manusia yang hebat ini tak terlepas pula karena minimnya jiwa kepemimpinan (*Leadership*) yang di miliki oleh para pemimpin (*Leader*) di setiap divisi-divisi terkait di dalam perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan melakukan survey awal pada tanggal 04 Januari 2021 diperoleh hasil bahwa masih ada yang berpendapat atau beranggapan bahwa pola kepemimpinan otoriter. Hal ini dimaksudkan untuk tetap membina dan membiasakan anggota agar tidak mudah putus asa dan selalu siap jika menerima perintah-perintah mendadak untuk melaksanakan tugas. Namun kenyataannya, pelanggaran disiplin kaitannya dengan motivasi kerja mengindikasikan bahwa harus ada perubahan pola yang dapat menekan angka pelanggaran itu sehingga nantinya karyawan dapat lebih mudah dikendalikan untuk pelaksanaan tugas-tugas kedepan, walaupun memang pada setiap pelaksanaan tugas, perintah adalah perintah, tapi paling tidak karyawan merasakan tugas tersebut tidak dengan keterpaksaan. Dengan situasi yang

semakin berkembang dengan segala permasalahannya diiringi perkembangan masyarakat yang makin demokratis, yang pasti karyawan PT. Millionaire Group Indonesia dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugas pokoknya.

## 2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Menurut Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Putri (2013: 15) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Menurut Fahmi (2014:15), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Menurut Hasibuan (2012:118) pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Jadi, diklat (pelatihan) merupakan suatu pembekalan ilmu terhadap karyawan dalam perusahaan yang berguna menambah *skill* dan pengetahuan dalam bekerja dibidangnya masing-masing.

Menurut Edy Sutirno (2014:204) pengetahuan kerja yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:112) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan

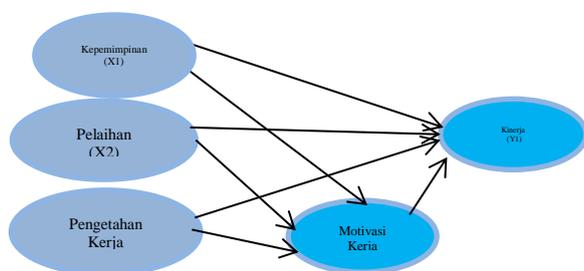


kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai motivasi.

### HIPOTESIS

1. Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai PT. Millionaire Group Indonesia.
2. Pelatihan mempengaruhi secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai PT. Millionaire Group Indonesia.
3. Pengetahuan kerja mempengaruhi secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai PT. Millionaire Group Indonesia.
4. Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai PT. Millionaire Group Indonesia.
5. Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai PT. Millionaire Group Indonesia.
6. Pelatihan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai PT. Millionaire Group Indonesia.
7. Pengetahuan kerja mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai PT. Millionaire Group Indonesia.

### 3. METODE PENELITIAN



**Gambar 1. Model Penelitian Menurut Persepsi Penulis**

#### Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Millionaire Group Indonesia.

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai-pegawai yang bekerja di PT Millionaire Group Indonesia sejumlah 70 orang tanpa melihat strata dan

bidang tugas tertentu.

#### Sampel

Penarikan anggota sampel dengan teknik sampling diharapkan jumlah anggota sample yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Peneliti menggunakan olahan data menggunakan metode sampel diambil menggunakan tehnik sampel jenuh sehingga didapatkan sampel sebesar 70 responden, peneliti menggunakan *software* Smart PLS versi 3.0, yang menyatakan untuk sample pada penelitian ini adalah mengambil seluruh populasi untuk di jadikan sumber data. Sample dalam penelitian ini berjumlah 70 orang pegawai PT Millionaire Group Indonesia

#### Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisa tentang permasalahan yang diteliti, maka pengambilan data dilakukan dengan menggunakan teknik:

- 1) Studi Lapangan (*Field Research*)  
 Prosedur pengumpulan data lain yang dilakukan dengan cara:
  - a) Wawancara dilakukan guna memberi penjelasan kepada responden tentang isi atau maksud daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, serta untuk menggali informasi atau keterangan yang berkaitan dengan variabel penelitian, tetapi tidak tercakup dalam daftar pertanyaan kuesioner.
  - b) Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena atau gejala-gejala lain yang berhubungan dengan variable penelitian, sehingga dapat melengkapi data dan pemahaman tentang variabel utama yang diteliti.
- 2) Studi Pustaka (*Library Research*) Yaitu mengumpulkan data sebagai referensi sebagai landasan teori untuk melakukan penelitian dengan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan aspek permasalahan dan menunjang pembahasan dalam pembuatan tesis ini.

#### Variabel Penelitian

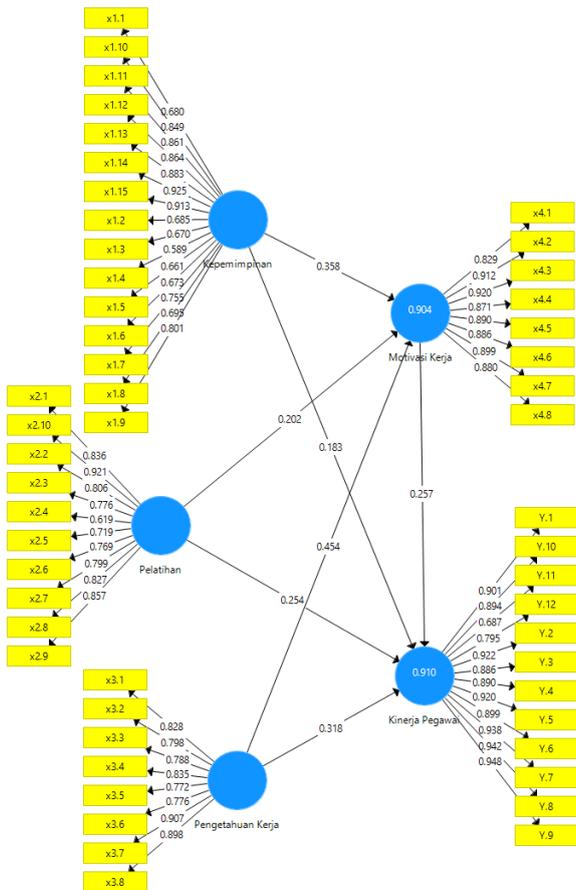
Dalam penelitian ini variabel-variabelnya dibedakan menjadi variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi, terdiri dari Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), Pengetahuan Kerja (X3). Variabel lainnya adalah variabel terikat (*dependent*

variable) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini ada dua variabel terikat yaitu Variabel Intervening (Intervening variable) adalah Motivasi Kerja (X4), dan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Pegawai (Y).

**Teknik Analisis Data**

Analisis yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Analisis data dengan menggunakan metode *software* Smart PLS versi 3.0.

**ANALISIS DATA**



**Gambar 4.1 Full Model Penelitian Menurut SEM-PLS**

**Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pengetahuan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator**

**Pengujian Pengaruh Langsung**

Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0.05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0.05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

**Tabel Hipotesis Pengaruh Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
<b>Kepemimpinan -&gt; Motivasi Kerja</b>	0.358	0.337	0.136	2.640	<b>0.009</b>
<b>Kepemimpinan -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.183	0.188	0.081	2.271	<b>0.024</b>
<b>Pelatihan -&gt; Motivasi Kerja</b>	202	0.203	0.137	1.475	<b>0.141</b>
<b>Pelatihan -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.254	-0.262	0.088	2.893	<b>0.004</b>

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
<b>Kinerja Pegawai</b>					
<b>Pengetahuan -&gt; Motivasi Kerja</b>	0.454	0.474	0.118	3.861	<b>0.000</b>
<b>Pengetahuan -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.318	0.295	0.128	2.480	<b>0.013</b>
<b>Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.257	0.269	0.136	1.893	<b>0.059</b>

Sumber: Pengolahan Data (2021)

- Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 2,640 (positif), maka peningkatan nilai kepemimpinan akan diikuti peningkatan motivasi. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruhnya signifikan.
- Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 2,271 (positif), maka peningkatan nilai kepemimpinan akan diikuti peningkatan kinerja pegawai. Nilai P-Values sebesar  $0,024 < 0,05$ , dapat dinyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.
- Pengaruh langsung pelatihan terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 1,475 (positif), maka peningkatan nilai pelatihan akan diikuti peningkatan motivasi. P-Values sebesar  $0,141 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi adalah tidak signifikan.
- Pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 2,893 (positif), maka peningkatan pelatihan akan diikuti peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai P-Values sebesar  $0,004 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah signifikan.
- Pengaruh langsung pengetahuan terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 3,861 (positif), maka peningkatan pengetahuan akan diikuti peningkatan motivasi. P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , dapat dinyatakan bahwa pengaruh pengetahuan terhadap motivasi adalah signifikan.
- Pengaruh langsung pengetahuan terhadap

variabel kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 2,480 (positif), maka peningkatan pengetahuan akan diikuti peningkatan kinerja. P-Values sebesar  $0,013 < 0,05$ , dapat dinyatakan bahwa pengaruh pengetahuan terhadap adalah signifikan.

- Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 1,893 (positif), maka peningkatan motivasi akan diikuti peningkatan kinerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0,059 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara motivasi terhadap kinerja adalah tidak signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

**Tabel Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
<b>Kepemimpinan -&gt; Motivasi Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.003	0.013	0.039	0.082	<b>0.009</b>

<b>Pegawai</b>					
<b>Pelatihan -&gt; Motivasi Kerja -&gt; Kinerja Pegawai</b>	0.091	0.095	0.148	0.620	<b>0.005</b>
<b>Pengetahuan -&gt; Motivasi</b>	0.041	0.053	0.087	0.465	<b>0.006</b>

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 2,271 > 0,082 (pengaruh langsung nya dapat dilihat pada tabel 4.5) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja sebesar 2,893 > 0,620 (pengaruh langsung nya dapat dilihat pada tabel 4.5) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengetahuan terhadap motivasi (e1) adalah sebesar 0,687, artinya besaran pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengetahuan terhadap motivasi adalah sebesar 68,70%. Kemudian, pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengetahuan terhadap motivasi adalah sebesar 0,501, artinya besaran pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengetahuan terhadap motivasi adalah sebesar 50,10%.

**HASIL PENELITIAN, RINGKASAN DAN KONTRIBUSI**

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. PT Millionaire Group Indonesia (MGI).
2. Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. PT Millionaire Group Indonesia (MGI).
3. Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. PT Millionaire Group Indonesia (MGI).
4. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. PT Millionaire Group Indonesia (MGI).

<b>i Kerja -&gt; Kinerja Pegawai</b>					
--------------------------------------	--	--	--	--	--

Sumber : Pengolahan Data (2021)

langsung pengetahuan terhadap kinerja sebesar 2,480 > 0,465 (data pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 4.5) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh pengetahuan terhadap kinerja.

**Tabel Koefisien Determinasi**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
<b>Motivasi Kerja</b>	0.687	0.673
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.501	0.470

Sumber: Pengolahan Data (2021)

5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. PT Millionaire Group Indonesia (MGI).
6. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. PT Millionaire Group Indonesia (MGI).
7. Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. PT Millionaire Group Indonesia (MGI).

**SARAN**

1. Dalam penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, pelatihan dan pengetahuan kerja serta motivasi terhadap kinerja pegawai, maka disarankan pada penelitian pada masa yang akan datang dapat digunakan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, produktivitas kerja dan sebagainya.
2. Pada penelitian kedepannya diharapkan dapat menggunakan jumlah populasi dan sampel yang lebih banyak.
3. Pada penelitian pada masa yang akan datang dapat digunakan objek penelitian yang berbeda sehingga dapat mengetahui

- atau dibandingkan hasil penelitiannya.
4. Disetiap pegawai diperlukan kepemimpinan yang baik diluar ataupun di dalam tempat berkerja guna mendorong dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja.
  5. Setiap pegawai dituntut harus selalu melakukan pelatihan dalam bekerja agar proses pengembangan diri dan kemampuan dalam bekerja optimal.
  6. Pengetahuan kerja perlu ditingkatkan dikarenakan masih banyaknya pegawai yang kurang mengerti akan job desk masing-masing.
  7. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka pimpinan perlu memperhatikan setiap pegawai dan diberi arahan yang baik sesuai dengan karakteristik pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, 2006. Psikologi Kerja, Rhneka Cipta Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Brantas. (2009). Dasar-dasar manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Dharma, Agus, Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta: CV. Rajawali, 1995.
- Dharma, Agus, Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta: Rajawali Pers, 1991.
- Dharma, Surya, Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Fahmi, Irham. (2014). Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Dwi. 2009. SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate. Jogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2014). Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fandy, Tjiptono. 2006. Manajemen Jasa. Andi, Yogyakarta
- Hakim, Lukman. 2011. Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 15 (2): hlm. 148-15
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jones, 2005, Understanding and Managing Organizational. Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono, Kartini, 2008: Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: Grafindo, 2010
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta. Rineka Cipta.
- Ranupandojo dan Husnan, 2000, "Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas", Bumi Angkasa, Jakarta.
- Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Jurnal Ilmiah Manajemen
- Schein, 2006, Organizational Culture and Leadership, Third Edition, New Jersey: Prentice-Hall
- Siagian, Martha Monroza, 2008. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan.
- Soeprihanto, Jhon. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Edisi Pertama, Cetakan Kelima BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2006). Statistika Penelitian. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. 2009. Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Jogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Mudji dan Putranto, Hendar. 2009. Teori-Teori Kebudayaan. Jakarta: Kanisius. Hal 148
- Tampi. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).

- Terry, GR, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 .Jakarta.PT Indeks
- Wibowo, 2006, Manajemen Perubahan, Alfabeta, Bandung
- Wibowo, Manajemen Kinerja, edisi ke-3, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Yulk, Gary. 2010. Kepemimpinan dalam organisasi, edisi kelima, PT. indeks, Jakarta.