

The Influence of Motivation and Leadership on Employee Performance at the J&T Express Drop Center, Pasar Kemis, Tangerang

Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Drop Center J&T Express Pasar Kemis Tangerang

Pusporini Palupi Jamaludin¹, Rini Septiowati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹dosen01399@unpam.ac.id, ²dosen01402@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of Work Motivation and Organizational Culture on employee performance, both partially and simultaneously, at the J&T Express Drop Center in Pasar Kemis, Tangerang. This study employed a quantitative research method. Data were collected using a questionnaire survey. The sample consisted of the entire population, selected through a saturated sampling technique in which all members of the population were included as research respondents. Data analysis was conducted using SPSS version 25. The analytical techniques applied included instrument testing, classical assumption testing, statistical analysis, and hypothesis testing. The partial hypothesis testing results showed that Work Motivation (X1) had a t-value of 5.025, which was greater than the t-table value (5.025 > 1.665), with a significance value of 0.000 < 0.05. This indicates that Work Motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Similarly, the partial hypothesis testing for Organizational Culture (X2) revealed a t-value greater than the t-table value (3.754 > 1.665), with a significance value of 0.000 < 0.05. This finding indicates that Organizational Culture (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Furthermore, the simultaneous hypothesis testing produced an F-value greater than the F-table value (99.642 > 3.115), supported by a significance value of 0.000 < 0.05. Therefore, it can be concluded that Work Motivation (X1) and Organizational Culture (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Drop Center J&T Express Pasar Kemis-Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari teknik Sampel jenuh mengambil atau menarik seluruh populasi untuk menjadi sampel penelitian. Analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,025 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,025 > 1,665) dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara parsial Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,754 > 1,665) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (99,642 > 3,115) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan agar cepat tercapai tujuan dari perusahaan. Sebagai salah satu peran penting yang mewujudkan terciptanya tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya

<https://journal.yrpiuku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

Copyright © 2026 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

manusia yang unggul. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedia modal melainkan juga terletak pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Manajemen merupakan bagian yang paling penting yang harus dimiliki Perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan melalui proses dan cara yang ada didalamnya, manajemen memiliki cara untuk mengatur sumber daya yang ada pada suatu perusahaan secara efektif dan efisien yang memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan seperti yang dikemukakan oleh Sarinah & Mardalena (2017:7) "manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya", dan menurut (M. S.Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu". Manajemen dapat dikatakan sebagai suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang terdiri dari man, money, method, materials, machine, and market. Unsur-unsur tersebut dapat diatur melalui proses dan urutan yang ada dari urutan dan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Melalui fungsinya manajemen mengatur berbagai sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan.

Perusahaan yang diteliti oleh peneliti adalah Drop Center J&T Express Pasar Kemis Tangerang. J&T Express sendiri didirikan pada tanggal 20 agustus 2015 oleh founder sekaligus owner nya Jet Lee dan Tony Chen, perusahaan ini memiliki kantor pusat di pluit, jakarta utara. Jet Lee menyebutkan bahwa J&T juga dapat diartikan sebagai Jet & Tony, mereka mendirikan perusahaan ekspedisi.

Peran penting karyawan (sumber daya manusia) sebagai salah satu faktor yang ikut langsung dalam menjalankan kegiatan dan Untuk mewujudkan semua tujuan perusahaan, membuat perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mendorong sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan maksimal sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Menurut Robbins (2016:260) menyatakan bahwa "kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan". Dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan dinilai berdasarkan kriteria pekerjaan tersebut. Maka sudah selayaknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja, karena dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai target yang diharapkan.

Berikut ini data kinerja karyawan Drop Center J&T Express pasar kemis-Tangerang.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Pada Drop Center J&T Express Pasar KemisTangerang.

NO	Kinerja	Presentase		
		2023	2024	2025
1	Kuantitas pekerjaan	82%	78%	79%
2	Kualitas pekerjaan	68%	65%	65%

3	Tanggung jawab	55%	52%	54%
4	Pelaksanaan Tugas	45%	42%	41%
Rata-rata		62,5%	59%	59,7%

Sumber : Drop Center J&T Express Pasar kemis Tangerang

Kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan dari segi kuantitas kerja sudah cukup bagus namun masih banyak yang perlu ditingkatkan dari segi yang lainnya itu terlihat dari hasil tabel persentase penilaian kinerja di atas dan berdasarkan tabel penilaian kinerja diatas pada tahun 2023 presentase kinerja mencapai rata-rata 62,5%, pada tahun 2024 presentase kinerja mencapai rata-rata 59%, dan pada tahun 2025 presentase kinerja mencapai rata-rata 59,7%. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memberikan hasil yang baik dan masih terjadi naik turun kinerja karyawan pada PT. Drop Center J&T Express Pasar Kemis Tangerang.

2. Metode

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:89), Hipotesis asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sedangkan metode kuantitatif Menurut Sugiyono (2018:17), metode ini dinamakan metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Sampel Penelitian

Menurut (Arikunto 2012:104) jika jumlah populasi kurang 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya 80 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Drop Center J&T Pasar Kemis yaitu sebanyak 80 orang.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,819
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,819	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25 tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga keputusan adalah saling berhubungan, terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Dari uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,819 yang tergolong pada kategori Sangat Kuat. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

Tabel 3. Uji Korelasi Secara Parsial Variabel kepemimpinan (X2)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,794
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,794	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data diolah oleh SPSS 29 tahun 2026

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations				
		Motivasi Kerja	kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,806	,819
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	80	80	80
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,806	1	,794
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N			
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,819	,794	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	80	80	80

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data diolah oleh SPSS 29 tahun 2026

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed): Dari tabel output di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Motivasi kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hubungan antara kepemimpinan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai r hitung (Pearson Correlations): Diketahui nilai r hitung untuk hubungan Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,819 > r tabel 0,220, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk hubungan kepemimpinan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,809 > r tabel 0,220, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,329	2,951		,450	,654
	Motivasi Kerja	,558	,111	,511	5,025	,000
	Kepemimpinan	,419	112,	,382	3,754	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25 tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dalam pengujian ini bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,025 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,025 > 1,665) dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Artinya secara pasial Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Drop Center J&T Pasar Kemis-Tangerang.

Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,754 > 1,665) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Drop Center J&T Pasar Kemis-Tangerang.

Uji F

Uji F atau pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikansi dalam penelitian ini yang digunakan adalah 5% (0,05) dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regresion	1200,966	2	600,483	99,642	,000 ^b
	Residual	464,034	77	6,026		
	Total	1665,000	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja,kepemimpinan

Sumber: Data diolah oleh SPSS 29 tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($99,642 > 3,115$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Drop Center J&T Pasar Kemis-Tangerang.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 1,329 + 0,558 X_1 + 0,419 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,819 (X1) dan 0,794 (X2) artinya variabel Motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 72,1% sedangkan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($99,642 > 3,115$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Drop Center J&T Pasar Kemis-Tangerang.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Drop Center J&T Pasar Kemis-Tangerang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yang dapat dilihat pada uji t. dalam uji t Motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,025 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,025 > 1,665$) dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Drop Center J&T Pasar Kemis-Tangerang.
- b. Pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Drop Center J&T Pasar Kemis-Tangerang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yang dapat dilihat pada uji t. Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,754 > 1,665$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Drop Center J&T Pasar Kemis-Tangerang.
- c. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil uji f nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($99,642 > 3,115$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Motivasi Kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Drop Center J&T Pasar Kemis-Tangerang.

5. Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dan Jurang Rolling. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung, Hal:2.
- Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Doni Junni ,Priansa 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM* .Bandung : Penerbit Alfabeta.
- G.R. Terry dan Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Gibson dan Kasmir. 2015. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ivancevich dan Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maslow dan Doni Junni ,Priansa 2016 . *Perencanaan dan Pengembangan SDM* .Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Priyatno, Duwi, *Paduan Praktis Oleh Data Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2017.
- Robbins . 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadili Samsudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan . 2012. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian". Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2017. Kepemimpinan : Teori, Psikologi, perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Yulius Eka Agung Seputra. 2017. Manajemen dan perilaku organisasi. Graha Ilmu