

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA HOTEL KRESNA WONOSOBO)

Bella Febri Fitriani, R.A.E.P Apriliani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sains Al-Qur'an

Email: bellafebri09@gmail.com

ABSTRAK

Dalam berorganisasi kerja sama antar sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan banyaknya faktor yang memicu ketidak semangatnya karyawan dalam bekerja maka perlu adanya dorongan agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai variable intervening. Teknik pengumpulan data yaitu dengan cara menyebar kuesioner. Penelitian ini terdiri dari 60 orang yang merupakan karyawan di hotel kresna wonosobo yang dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus sampel. Dari penelitian ini hasil yang didapat ialah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

In organizationing, team work in human resource are very necessary things to reach the organizations goals and for the organization triumph itself. Because there are to much factor that can make the employee indolent and because that they need some push to make they have some high work will. This research are use for us to know what kind of factor that can make the employee get some will to work, and the sample is the leaderships style, the organizations culture and then, the work motivation and the employee satisfaction and that's all use for the intervening variable technique. This technique is using atleast 60th employees that working on kresna hotel wonosobo for the sample and they are collected by using cencus sample method. And the final result of this research is the leaderships style, the organizations culture the work motivation and the employee satisfaction from the intervening variable technique are make a significant changes and make some positive trend for employee performance.

Keywords : *Employe Performance, Leaderships Style, Organizations Culture, Work Motivasion, Employe Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan karena berperan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Masalah yang sering terjadi dalam perusahaan adalah kinerja karyawan yang kian menurun karena berbagai faktor.

Dalam penelitian ini yaitu pada Hotel Kresna Wonosobo, dengan permasalahan adanya penurunan yang terjadi pada kinerja karyawan. Hotel Kresna Wonosobo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang akomodasi yang menyiapkan jasa penginapan bagi para pengunjung. Untuk melayani para pengunjung agar mereka merasa nyaman dan tidak ada kendala pada saat ingin melakukan pemesanan dan juga setelah tiba di hotel. Faktanya berbeda dengan yang dirasakan para pengunjung dikarenakan adanya faktor kendala kinerja yang ada di hotel tersebut pada saat mereka ingin berkunjung atau menginap di hotel salah satu yang menjadi kendala yaitu adanya karyawan yang datang terlambat, istirahat lebih awal, kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, seringkali mengeluh saat diberi tugas tambahan, dan mengobrol saat jam kerja.

Kendala tersebut menjadikan tugas penting dari atasan atau manajer sehingga perlunya evaluasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sehingga adanya faktor untuk mendorong kinerja karyawan di perlukanlah kebijakan yang membangun dari pimpinan dan juga pengaruh adanya budaya organisasi yang saling terikat dan juga memberikan hal positif maka hal tersebut juga menjadikan penyemangat bagi para karyawan hotel.

Perlunya motivasi motivasi yang membangun agar para karyawan tetap menjalankan tugas / pekerjaan sesuai kebijakan / peraturan yang diterapkan dalam perusahaan sehingga kepuasan dalam bekerja akan menjadikan peningkatan kinerja pada karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan Hotel Kresna Wonosobo. Sehingga bisa disimpulkan bahwa adanya faktor-faktor tersebut menjadikan indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Waldman (1994) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Yuki (2005); Wijayanti (2016); Putranto (2018), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi ia akan mempengaruhi dan dipengaruhi strategi organisasi, struktur dan system organisasi (Amstrong, 1994).

Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas

2. METODE

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif yang digunakan untuk

meneliti populasi dan sampel, teknik dalam pengambilan sampel ini yaitu secara acak dan dalam pengumpulan datanya dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Kresna Wonosobo. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sensus Sampling* yaitu semua populasi dijadikan responden, dalam penelitian ini responden berjumlah 60.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, yakni :

Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti ingin tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan responden.

Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu pembahasan yang berdasarkan pada buku-buku referensi maupun jurnal yang bertujuan untuk memperkuat materi pembahasan maupun sebagai dasar untuk menggunakan rumus-rumus tertentu dalam menganalisa.

Observasi

Observasi dilakukan dengan cara meninjau serta melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti yaitu Karyawan di Hotel Kresna Wonosobo khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2006).

Uji Realibilitas

Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien cronbach alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila

memiliki koefisien cronbach alpha lebih dari 0,60 (Ghozali, 2006:42).

Uji *Goodness Of Fit* / Ketepatan Model (Uji F)

Menurut Suliyanto (2011), *Uji Goodness of Fit* atau uji ketepatan model merupakan uji yang bertujuan untuk menentukan apakah spesifikasi model yang ditetapkan sudah tepat atau tidak.

Uji Asumsi Klasik

Menurut pendapat Algifari (2000) mengatakan: "Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*) OLS merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear yang tidak biasa yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator*) BLUE".

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat alpha sebesar 0,05 (Imam Ghozali, 2006).

Sobel Test

Di dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi yaitu *transformasional leadership*. Menurut Ghozali (2009) suatu variabel dikatakan variabel mediasi jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dengan variabel kriterion (*dependen*). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (*sobel test*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Kisaran Korelasi	r table (0,05)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,828 0,884	– 0,2144	Valid
Budaya Organisasi	0,367 0,715	– 0,2144	Valid
Motivasi Kerja	0,532 0,689	– 0,2144	Valid
Kepuasan Karyawan	0,619 0,843	– 0,2144	Valid
Kinerja Karyawan	0,743 0,868	– 0,2144	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 1 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk setiap variabel

memiliki status valid dikarenakan seluruh kisaran korelasi lebih besar dari r tabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's <i>alpha</i> based on standardized	Nilai Batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,817	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi	0,733	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,763	0,7	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0,803	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,744	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Secara keseluruhan uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas *cronbach alpha* 0,7. Sehingga seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan adalah reliabel.

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266,435	3	88,812	57,720	,000 ^b
	Residual	86,165	56	1,539		
	Total	352,600	59			

Sumber : Data Primer diolah, 2019.

Dari tabel 3 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 57,720, nilai tersebut lebih besar dari 4. Maka dalam penelitian ini disimpulkan bahwa persamaan regresi dinyatakan baik (*good of fit*).

Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas (*kolmogrov-smirnov z*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,20847826

Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,080
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094 ^c

Sumber : Data primer diolah, 2019.

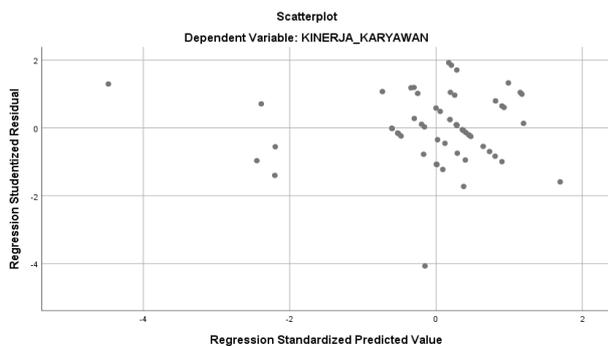
Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan normalitas dengan variabel dependen Kinerja Karyawan Hotel Kresna Wonosobo memiliki probabilitas tingkat signifikan di atas tingkat $\alpha = 0,05$ yaitu 0,094. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual yang terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	,838	1,193	Tidak ada multikolinieritas
Budaya Organisasi	,781	1,280	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi Kerja	,703	1,423	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, dengan variabel dependen Kinerja Karyawan Hotel Kresna Wonosobo, terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Selanjutnya hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,459	1,556		-2,865	,006
Gaya Kepemimpinan	,766	,079	,695	9,637	,000
Budaya Organisasi	,186	,082	,170	2,269	,027
Motivasi Kerja	,173	,067	,203	2,572	,013

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Dari tabel 6 dapat disimpulkan :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 9,637 > t_{tabel} = 2,00247$ pada tingkat signifikan $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Hotel Kresna Wonosobo.

2. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan $0,027 < 0,005$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,269 > t_{tabel} = 2,00247$ pada tingkat signifikan $0,05$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Hotel Kresna Wonosobo.

3. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan $0,013 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,572 > t_{tabel} = 2,00247$ pada tingkat signifikan $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti variabel motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Hotel Kresna Wonosobo

4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada Hotel Kresna Wonosobo

Tabel 7. Uji Hipotesis 4

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION						
	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig.(two)
Effect	.4420	0,0776	,2899	,5941	5,6950	,0000

Sumber : data primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 7, diketahui nilai uji gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada Kresna Hotel Wonosobo, menunjukkan *p-value* dari *indirect effect* = 0,4420 dengan tingkat signifikan $0,0000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 yang menyatakan bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada Kresna Hotel Wonosobo.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada Hotel Kresna Wonosobo

Tabel 8. Uji Hipotesis 5

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,4218	,0829	,2593	,5843	5,0869	,0000

Sumber : data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel pada 8, diketahui nilai uji Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai variabel intervening pada Hotel Kresna Wonosobo, menunjukkan *p*-value dari *indirect effect* = 0,4218 dengan tingkat signifikan $0,0000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 yang menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai variabel intervening pada Hotel Kresna Wonosobo diterima karena terdapat pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai variabel intervening pada Hotel Kresna Wonosobo.

6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada hotel kresna wonosobo

Tabel 9. Hipotesis 6

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,0575	,0199	,0185	,0964	2,8936	,0038

Sumber : data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel pada 9, diketahui nilai uji Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai variabel intervening pada Hotel Kresna Wonosobo, menunjukkan *p*-value dari *indirect effect* = 0,0575 dengan tingkat signifikan $0,0038 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 yang menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai variabel intervening pada Hotel Kresna Wonosobo

diterima karena terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai variabel intervening pada Hotel Kresna Wonosobo.

Tabel 10. Hasil pengujian koefisien determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,756	,743	1,240

Sumber : data primer diolah, 2019.

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang menunjukkan *Adjusted R square* sebesar 0,743 atau 74,3% yaitu presentase pengaruh gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Kresna Wonosobo adalah sebesar 74,3%. Sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

4. PENUTUP**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kresna Wonosobo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin demokratis pimpinan menerapkan gaya kepemimpinannya, maka semakin baik kinerja karyawan. (H1 diterima)
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kresna Wonosobo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di Hotel Kresna Wonosobo, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. (H2 diterima)
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kresna Wonosobo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan baik dari rekan kerja maupun atasan di Hotel Kresna Wonosobo, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. (H3 diterima)

4. Kepuasan karyawan mampu memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kresna Wonosobo. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang timbul pada Hotel Kresna Wonosobo, maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan terjadinya kinerja yang baik. (H4 diterima)
5. Kepuasan karyawan mampu memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kresna Wonosobo. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang ada pada Hotel Kresna Wonosobo, maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan terjadinya kinerja yang baik. (H5 diterima)
6. Kepuasan karyawan mampu memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kresna Wonosobo. Hal ini berarti semakin banyak motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan yang ada di Hotel Kresna Wonosobo, maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan terjadinya kinerja yang baik. (H4 diterima)

Saran

1. Hotel Kresna Wonosobo harus meningkatkan gaya kepemimpinan yang demokratis agar kinerja karyawan dalam perusahaan semakin baik.
2. Hotel Kresna Wonosobo harus meningkatkan budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan, karena dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan tercipta kinerja yang baik pula.
3. Motivasi kerja merupakan salah satu peran yang penting dalam meningkatkan mood karyawan. Oleh karena itu pihak Hotel Kresna Wonosobo harus memberikan

motivasi yang baik terhadap karyawan baik motivasi dari rekan kerja maupun dari atasan.

5. DAFTAR PUSAKA

- Adams, J. S. (1963). *Toward an understanding of inequity*. *Journal of abnormal social psychology*, 67, 422-436.
- Mas'ud, F. 2004, "Survei *Diagnosis Organisasional*," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018, August 1). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1), 14-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.208>
- Robbins, P. S., Judge, Timothy A.; "Perilaku Organisasi", Edisi Ke-12, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Robbins, P. S., Coulter, M. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Suliyanto, 2011. "Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS" Edisi 1. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta.
- Waldman, David A., 1994, *The Contribution of Total Quality Management to a Theory of Work Performance*, *Academy of Management Review*, Vol. 19 No.3 pp 210.
- Wijayanti, R. and Meftahudin, M. (2016) "PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING", *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), pp. 185-192.