

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SATU NUSANTARA ABADI SIDOARJO**

Indra Kusuma Rachmadi, Tri Andjarwati

Indrakusuma643@gmail.com, triandjarwati@untag-sby.ac.id

Faculty of Economics and Business, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of transformasional leadership, motivation, and organizational citizenship behavior on the employees' performance at PT. Satu Nusantara Abadi Sidoarjo. This research was quantitative. Furthermore, the sample collection technique of this research was obtained by purposive sampling i.e. sample selection with determining criteria by the research. Based on the purposive sampling method, there were 50 sample. The amount of the samples was taken from employees who worked at PT. Satu Nusantara Abadi Sidoarjo. The data analysis technique of this research used multiple linear regression analysis with the instrument of computer software SPSS 21 version to examine the effect of leadership, motivation, and organizational citizenship behavior on the employees' performance. On the other hand, the result of this research showed that the variable of transformasional leadership had a positive and significant effect on the employees' performance, while the variable of motivation had a positive and significant effect on the employees' performance and the variable of organizational citizenship behavior had a positive and significant effect on the employees' performance.

Keywords: Transformasional Leadership, motivation organizational citizenship behavior, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Satu Nusantara Abadi Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu pemilihan sample dengan kriteria-kriteria yang telah di tentukan oleh peneliti. Berdasarkan metode *purposive sampling* tersebut didapatkan sebanyak 50 sampel. Jumlah sampel tersebut di ambil pada karyawan yang bekerja di PT. Satu Nusantara Abadi Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan alat bantu software computer SPSS versi 21 untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi, *organizational citizenship behavior*, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT. Satu Nusantara Abadi bergerak di bidang Ekspedisi merupakan salah satu bisnis yang saat ini berkembang , bisnis ini memang semakin banyak seiring dengan perkembangan jumlah penduduk dan gaya hidup yang ingin serba cepat dan simple hanya perlu berdiam diri saja dirumah sudah bisa membeli dan menjual barang yang kita inginkan seperti memesan barang melewati aplikasi online. Sudah banyak pelaku usaha yang meraup keuntungan dari adanya bantuan bisnis Ekspedisi dan dengan adanya Bisnis Ekspidisi artinya keberhasilan sebuah bisnis di dasari penerapan srategi yang tepat serta hubungan baik yang dijalani dengan konsumen. Hubungan baik akan tercipta bila sebuah bisnis dan kinerja karyawan terhadap kebutuhan, keinginan, dan selera konsumen berjalan dengan baik . Salah satu penyebab sukses atau tidaknya suatu usaha yaitu dari faktor sumber daya manusianya sebagai penggerak perusahaan, Sumber daya manusia yang baik maka akan membawa perusahaan ke arah yang baik dan maju, begitu sebaliknya apabila Sumber daya manusia kurang baik maka akan membawa kurang baik pula terhadap tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

PT. Satu Nusantara Abadi adalah salah satu perusahaan di Jl Raya Taman No 111a Taman Sidoarjo yang bergerak di bidang Ekspedisi. Perusahaan yang bergerak di bidang layanan pengiriman barang dan media pengiriman barang melalui darat , laut maupun udara. Berbagai jenis pekerjaan dalam layanan pengiriman barang yang telah dikerjakan PT. Satu Nusantara Abadi antara lain menyuplai barang barang yg di butuhkan di dalam semua Mall di Indonesia. PT. Satu Nusantara Abadi berlokasi di Jl. Raya Taman No 111a Taman Sidoarjo. PT. Satu Nusantara Abadi memperkerjakan 50 karyawan.

Terkait dengan menurunnya produksi yang diharapkan pada PT.Satu Nusantara Abadi , maka penelitian ini peneliti akan melihat aspek kinerja karyawan Dan ditambahi dengan informasi yang didapat peneliti bahwa kinerja PT.Satu Nusantara Abadi dari tahun 2020 menurun.

Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan.Hasil dari penilaian kinerja nantinya dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga karyawan dapat memotivasi pegawai.Hasil dari penilaian kinerja tersebut tentunya dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

Membantu pegawai mengatasi masalah eksternal dengan penilaian kinerja, maka atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek sehingga atasan dapat membantu mengatasinya. Dengan melakukan Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya untuk kerja karyawan secara keseluruhan dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk.

Berbagai lembaga, organisasi, dan perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh elemen penting yang ada dalam perusahaan itu sendiri untuk dapat mencapai tujuan

dan kelangsungan hidup perusahaan Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyusun berbagai cara melalui kepemimpinan transformasional pemberian motivasi, penerapan *Organizational Citizenship Behavior*, serta menegakkan kedisiplinan yang tegas maka, diharapkan dapat memaksimalkan kinerja dan tanggung jawab atas pekerjaan pada masing-masing karyawan.

Karyawan membutuhkan kesadaran diri manajemen jadi dimana karyawan itu sudah berkurang produktivitasnya manajemen harus memberikan atau menilai apa yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Motivasi tersendiri tersebut memiliki berbagai indikator contoh: kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualitas diri.

Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kinerja karyawan merupakan hal yang rawan di perusahaan dan jika kita tidak bisa atau mengetahui kinerja karyawan perusahaan tersebut akan cepat bangkrut. maka sangat dibutuhkan penilaian tentang kinerja karyawan di sebuah perusahaan agar karyawan tidak seandainya bekerja dan memenuhi standart maksimali produksi.

Ada beberapa penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Purnadi (2020) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Qomariyah (2016) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Trihudiato dan Purwanto (2018) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, peneliti Utami (2017) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalim *et al.*, (2015) menyatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan . Penelitian yang dilakukan Juniantara dan Riana (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , Fairico *et al* (2018) menyatakan bahwa bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiawan dan Andjarwati (2017) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ardiana *et al* (2020) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2009:290) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan wawasan kreatif, kegigihan, energi, intuisi, dan kepekaan terhadap

karyawan untuk mendapatkan tujuan atau keinginan organisasi dan memiliki dampak yang luar biasa pada karyawan (Prabowo & Noermijati 2018)

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Motivasi merupakan alat yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang yang ada dalam organisasi. Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para anggotanya sehingga bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Menurut Tambunan (2015:194) Motivasi merupakan suatu proses yang memerlukan perilaku energi dan pengarahan, jadi motivasi merupakan proses pengarahan dan pemberian energi kepada orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi keinginan atau kebutuhannya. Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela di luar job deksripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal.

Menurut Wirawan (2014:722) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela di tempat bekerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan fungsinya organisasi.

Kumar (2014:35) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektivitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi

Kinerja Karyawan

Hamali (2016) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Anjani, R., 2019).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Nusantara Abadi ?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Satu Nusantara Abadi?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Satu Nusantara Abadi?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional , Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Satu Nusantara Abadi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang diangkat tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah untuk :

1. Mengetahui dan Menganalisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Nusantara Abadi
2. Mengetahui dan Menganalisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Satu Nusantara Abadi
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Satu Nusantara Abadi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan Transformasional , Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Satu Nusantara Abadi

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat tertulis

Untuk membuktikan secara ilmiah bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Satu Nusantara Abadi Sidoarjo.

2. Manfaat praktis

Untuk memberikan yang bermanfaat bagi internal manajemen

PT Satu Nusantara Abadi Sidoarjo dalam mengelola sumber daya manusia terkait permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Satu Nusantara Abadi Sidoarjo

3. Manfaat bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan baru bagi penulis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan PT. Satu Nusantara Abadi Sidoarjo

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2009:290) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan wawasan kreatif, kegigihan, energi, intuisi, dan kepekaan terhadap karyawan untuk mendapatkan tujuan atau keinginan organisasi dan memiliki dampak yang luar biasa pada karyawan (Prabowo & Noermijati 2018)

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Motivasi merupakan alat yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang yang ada dalam organisasi. Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para anggotanya sehingga bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Menurut Tambunan (2015:194) Motivasi merupakan suatu proses yang memerlukan perilaku energi dan pengarahannya, jadi motivasi merupakan proses pengarahannya dan pemberian energi kepada orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi keinginan atau kebutuhannya. Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela di luar job deksripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal.

Menurut Wirawan (2014:722) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela di tempat bekerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan fungsinya organisasi.

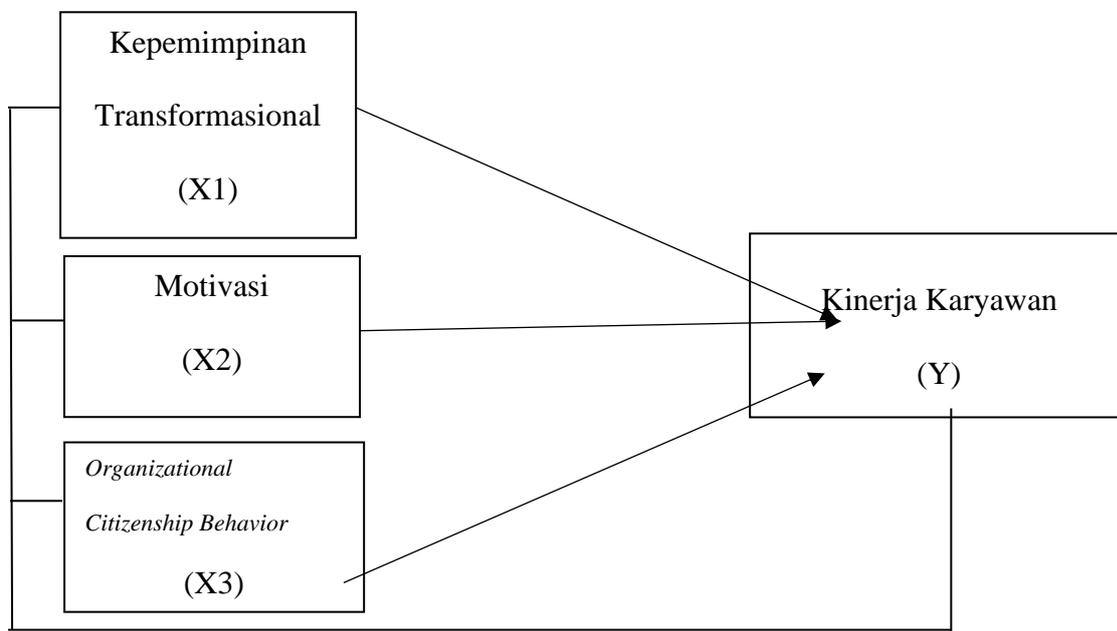
Kumar (2014:35) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektivitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi

Kinerja Karyawan

Hamali (2016) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Anjani, R., 2019).

Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi

X3 = Organizational Citizeship Behavior (OCB)

Y = Kinerja Karyawan

→ = Pengaruh interaksi masing-masing variabel X terhadap Y

Dari gambar tersebut dapat dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa Kepemimipinan Transformasional, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel independen berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan jawaban penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Fungsi utama dari hipotesis adalah membuka kemungkinan untuk menguji kebenaran teori. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Nusantara Abadi Sidoarjo
2. H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Satu Nusantara Abadi Sidoarjo
3. H3 : Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Nusantara Abadi Sidoarjo
4. H4 : Kepemimpinan Transformasional , Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Abadi Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan adalah dengan mengedarkan kuesioner kepada karyawan PT.Satu Nusantara Abadi Sidoarjo dengan tujuan mendapatkan data- data ilmiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya.

Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Satu Nusantara Abadi Sidoarjo berlokasi di Jl Raya Taman No111a Taman Sidoarjo

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2021 sampai dengan Mei 2021

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012:119). Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Satu Nusantara Abadi dengan total populasi adalah 50 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel nonprobabilitas atau secara tidak acak yaitu, sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel, Sugiyono (2013:124). Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Satu Nusantara Abadi Sidoarjo

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada dasarnya disesuaikan dengan sumber datanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan keabsahan penelitian yang cukup tinggi. Kuesioner diberikan pada karyawan PT.Satu Nusantara Abadi Sidoarjo

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif yang

bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, Sugiyono (2009:37). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian empiris dimana data adalah dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung ada berupa angka. Adapun metode pengumpulan data dari penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu metode pengumpulan data yang menggunakan instrument kuesioner.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan secara langsung dan menggunakan data dokumen tersebut. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian (responden). Data primer meliputi disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu pengumpulan data penelitian dengan cara mengamati langsung ke lokasi penelitian (perusahaan yang di teliti) yaitu PT. Satu Nusantara Abadi Sidoarjo. Hasil dari metode ini dapat berupa gambaran umum lokasi penelitian dan hasil pendukung lainnya.

2. Kuisisioner/Angket

Merupakan metode dengan cara menyusun beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian serta penyusunan yang sistematis maupun terarah menyesuaikan sesuai indikator yang ada pada penyusunan skripsi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk dapat mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuisisioner yang harus diganti atau dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas digunakan agar dapat mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi apabila signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator.

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel maka hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan tersebut valid
- b. Jika r hasil negatif, serta r hasil $>$ r tabel maka hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas data sebagai halnya dapat dilihat dalam tabel berikut :

Hasil Uji Validitas				
Variabel	Indikator	Koef. Korelasi r Hitung	r tabel	Ket
Kepemimpinan Transformasional	KT1	0,831	0,000	Valid
	KT2	0,852	0,000	Valid
	KT3	0,800	0,000	Valid
Motivasi	MT1	0,629	0,000	Valid
	MT2	0,920	0,000	Valid
	MT3	0,200	0,163	Valid
	MT4	0,920	0,000	Valid
	MT5	0,633	0,000	Valid
Organizational Citizenship Behavior	OCB1	0,737	0,000	Valid
	OCB2	0,850	0,000	Valid
	OCB3	0,774	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,686	0,000	Valid
	KK2	0,942	0,000	Valid
	KK3	0,230	0,009	Valid
	KK4	0,942	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 11 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan *organizational citizenship behavior* Terhadap Kinerja Karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Ini karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk. Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban atas pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel atau konstruk dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (KT)	0,770	Reliabel
MOTIVASI (MT)	0,722	Reliabel
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)	0,685	Reliabel
KINERJA KARYAWAN (KK)	0,714	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini bahwa seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel Eksogen terhadap variable Endogen. Model persamaan analisis

regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut :

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	,139	,185	
Kepemimpinan Transformasional (KT)	,098	,039	,094
Motivasi (MT)	,782	,078	,745
Organizational Citizenship Behavior (LK)	,191	,067	,215

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2021

$$KK = 0,139 + 0,098KT + 0,782MT + 0,191OCB$$

Hasil persamaan regresi linier berganda pada tabel 13 memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,139, yang artinya jika variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 0,139.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,098. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai hubungan searah dengan kinerja Karyawan. Kepemimpinan Transformasional bernilai positif dan signifikan. Artinya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi sebesar 0,782. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai hubungan searah dengan Kinerja Karyawan. koefisien bernilai positif dan signifikan. Artinya Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4. Koefisien regresi untuk variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,191. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai hubungan searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya *organizational citizenship behavior* mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui asumsi-asumsi dengan model regresi linier berganda untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dalam menganalisis. Pengujian asumsi klasik ini meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *uji kolmogrov-smirnov* dengan melihat nilai *asympt* > 0,05 bisa dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	
Standardized Residual	
Kolmogrov-Smirnov Z	0,663
Asymp. Sig., (2-tailed)	0,772

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 14 diatas terlihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,772 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual terstandarisasi dan dinyatakan memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel eksogen. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antara variabel eksogen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Mempunyai angka Tolerance diatas $> 0,10$
- b. Mempunyai nilai VIF dibawah < 10

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan alat bantu SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan Transformasional	.915	1.093	Non Multikolinearitas
Motivasi	.232	4.319	Non Multikolinearitas
Organizational Citizenship Behavior	.228	4.386	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2020

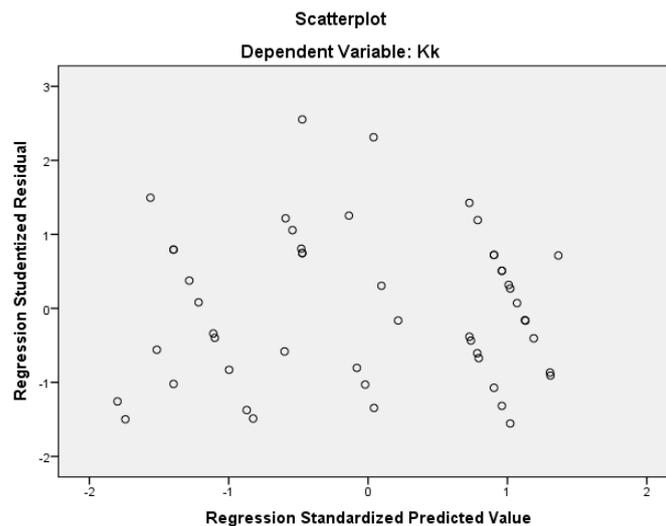
Berdasarkan tabel 15 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* $>0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10 di setiap variabel, maka hal ini berarti didalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independen (X) dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga bertujuan dalam menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila

asumsi tersebut tidak heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, menjadi tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Pendekatan yang digunakan dapat mendeteksi adanya tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusannya terletak dibawah sebagai berikut:

1. Jika pada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pada suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang,melebur kemudian menyempit) maka artinya telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada posisi atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu

Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan *organizational citizenship behavior*.

Uji Kelayakan Model

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji model layak atau tidak. Model dikatakan layak apabila hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji F adalah sebagai berikut

Hasil Uji Kelayakan Model ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	14,683	3	4.894	242,589	.000 ^a
Residual	,928	46	,020		
Total	15,611	49			

a. Predictors: (Constant), KT, MT, OCB

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2021

Dari tabel 16 di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 242,589 Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) lebih menjelaskan pada kemampuan dari variable eksogen yaitu Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel endogen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara 0 (nol) dan 1 (satu), dimana nilai R^2 yang kecil atau mendekati satu nol berarti kemampuan variabel-variabel eksogenya menjelaskan variasi variabel dependen sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel-variabel endogen memberikan hampir semua informasi yang perlu dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel eksogen

**Hasil Uji Koefisien Determinasi & Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The estimate
1	0.970 ^a	0.941	0.937	0.14204

a. Predictors: (Constant), KT, MT, OCB

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2021

Tabel 17 menunjukkan nilai R sebesar 0.970 atau 97%. Hal ini berarti hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mempunyai hubungan erat karena $R > 0,50$. Nilai *R square* sebesar 0.941 atau 94,1%, yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel kepemimpinan, motivasi, dan *organizational citizenship behavior* adalah 94,1% sedangkan sisanya 5,9% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Merupakan pengujian yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen menganggap variabel independen lainnya konstan. Pengujian secara parsial atau secara individu variabel, uji t digunakan untuk melihat hubungan antara variabel Eksogen(X) secara individu terhadap variabel Endogen(Y). Dalam uji hipotesis penelitian (uji t) menggunakan cara yaitu dengan membandingkan nilai *standardized coefficient* dan *p-value* untuk masing-masing koefisien dapat juga dengan membandingkan nilai sig dengan nilai sig α (0,05) dapat dilihat pada tabel

Hasil Uji t

Variabel	Unstandarized Coefficients B	Std. Error	t_{hitung}	Sig.	Alpha (α)	Ket.
Kepemimpinan Transformasional	0.098	0.039	2.449	0.016	0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi	0.782	0.078	9.972	0.000	0,05	Berpengaruh Signifikan
Organizational Citizenship Behavior	0.191	0.067	2.862	0.006	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 20, hasil analisis uji persial adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kepemimpinan Transformasional (KT) sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi kepemimpinan transformasional lebih kecil dari pada nilai alpha. Dengan kata lain secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satu Nusantara Abadi.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi (MT) sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi motivasi lebih kecil dari pada nilai alpha, dengan kata lain secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satu Nusantara Abadi.

c. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yaitu *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi *organizational citizenship behavior* lebih kecil dari pada nilai alpha, dengan kata lain secara parsial *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (KT) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini mendukung penelitian yang dilakukan penelitian Purnadi (2020) bahwa dengan adanya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan wawasan kreatif, kegigihan, energi, intuisi, dan kepekaan terhadap karyawan untuk mendapatkan tujuan atau keinginan organisasi dan memiliki dampak yang luar biasa pada karyawan (Prabowo & Noermijati 2018) dengan adanya kepemimpinan transformasional yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi (MT) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil hipotesis ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Qomariyah (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dengan adanya

motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dengan baik maka akan semakin baik juga kinerja yang ada pada karyawan, pemberian motivasi pada karyawan dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang diinginkan perusahaan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri seseorang adalah kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi. Tiap karyawan memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda, karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat dan berdampak pada kinerja yang optimal.

Pada PT Satu Nusantara Abadi pemberian gaji serta pemberian bonus dan sebagainya sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para karyawan hal ini sesuai dengan kuisioner pada indikator kebutuhan rasa aman yang memiliki nilai terbesar. Dengan demikian pemberian rasa aman dan keselamatan yang diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sedarmayanti (2016:257) bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Utami (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Pada PT Satu Nusantara Abadi indikator loyalitas yang memiliki nilai terbesar Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2014:722) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela di tempat bekerja yang dilaksanakan oleh pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan fungsinya organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah serta hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Satu Nusantara Abadi Sidoarjo” pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Satu Nusantara Abadi Sidoarjo. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan terbukti membawa dampak positif bagi kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT.Satu Nusantara Abadi Sidoarjo. Semakin meningkat dalam pemberian motivasi terhadap karyawan maka karyawan tersebut akan bermotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Variabel motivasi terbukti membawa dampak positif bagi kinerja karyawan.
3. Variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Satu Nusantara Abadi Sidoarjo. Semakin baiknya penerapan *organizational citizenship behavior* yang ada dalam perusahaan akan semakin meningkat juga kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Variabel *organizational citizenship behavior* terbukti membawa

dampak positif bagi kinerja karyawan.

Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang diutarakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi perusahaan, walaupun dalam penelitian ini Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebaiknya juga perusahaan memperhatikan semua permasalahan yang ada di PT.Satu Nusantara Abadi Sidoarjo agar menciptakan suatu kinerja yang diinginkannya.

2. Bagi Peneliti

Disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel bebas lainnya seperti kompensasi atau lingkungan kerja, karena masih banyak lagi faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini bisa mencapai kesempurnaan yang diinginkannya

DAFTAR PUSTAKA

- Andari. 2016 Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Banten jurnal sains manajemen 2
- Anjani ,R., 2019. Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Al-Khajah, E. H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*.
- Andjarwati. T et al (2019) The Impact of Green Human . Resource Management to Enterpraise Sustainability Journal Polish of Management Studies
- Andjarwati T 2020 Impact of Innovation Capabilities on Performance of Phermaceutical Industri in Indonesia. *Journal Medknow Publications*
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.

- Akhir P. S & Tri Andjarwati 2017 Pengaruh Self Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I
- Ardiana & T Andjarwati, (2020). Analysis Of The Implementation Of Standard Operatin Procedure, Organizational Citizenship Behavior And Work Competency Towards Productivity And Emplpyees Performance Of Surabaya Merchant MarinePoltechnic
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Transformational Leadership (2nd Ed.), 282. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:63.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:63.3.CO;2-C)
- Bohlander, George., and Snell, S. 2010. *Principles of Human Resource Management*. 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, A.Y, 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama. Yogyakarta:CAPS.
- Hasibuan, S.P Malayu 2005:154). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara, Jakarta.
- Hanny P, 2016. Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan (Studi Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga (KK) Pada Kantor Kecamatan Lemahabang Kabupaten Karawang). *Jurnal Politikom Indonesia*. Vol 1(1):154-163
- Imam Soetopo *et al* (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu , lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru Snk Negeri 1 Tambelangan Sampang
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu.Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk professional mahasiswa*. Erlangga.
- Mangkunegara, A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta, Bandung
- Martha, M,S. 2015. “*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel*

- Moderating*". Tesis di Universitas Widayatama, Bandung.
- Purnadi (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). The Influence of Transformational Leadership And Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management*, 16(1).
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishe
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Qomariyah, N. 2016. Pengaruh Program Kemitraan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kecamatan Bangil *jurnal riset ekonomi dan manajemen* 16(1):145-159
- Rahayu dan Handayani. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada department production di PT. Cladtek Bi-metal manufacturing Batam *journal of Applied Business Administration* 2(2) 141-151
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Setiawan dan Tri Andjarwati Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I
- Samsudin, S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondang, P. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta : Binapura Aksara
- Suparno, E.W. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. ANDI, Yogyakarta

- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru, Jakarta
- Sutikno, Sobry, M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi pertama Holystica, Lombok.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Prenada Media, Yogyakarta
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Subekhi, Ahmad., dan Jauhar, M. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Prestasi Pustaka.
- Sutama, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, kualitatif, PTK, dan R&D*. Kartasura: Fairuz Media.
- Sofyandi Herman, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutikno, M. Sobry. 2014. *Pimpinan dan Gaya Kepemimpinan (Edisi Pertama)*, Lombok: Holistica.
- Tri Andjarwati 2019 Monograf pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan inovasi terhadap orientasi kewirausahaan, komitmen organisasional dan kinerja koperasi di Kota Surabaya. *Jurnal Aplikasi pelayaran dan kepelabuhan*
- Tri Andjarwati *et al* 2019 *Conceptual models for integration of Data Mining and SEO to Improve E-Commerce Performance*. *Jurnal Proceeding UII-ICABE*
- Tri Andjarwati 2019 *The Effect Of Osha, Work Environment And Work Discipline On Employee Satisfaction And Employee Performance*. *Archives Of Business Research (ABR)*
- Tiur Rajaguguk, 2017. *Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan*. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol 3(2): 125-137.
- Terry G, R. dan W.R leslie. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta
- Tahir, Arifin. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Trihudyatmanto M., & Purwanto H. 2018 *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Orientasi Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha pada Sentra UMKM Pande Besi di Wonosobo*. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 1(1), 31-41.

- Utami, N.H. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja anggota koperasi UMKM wanita Kendedes Singosari Malang. *journal administrasi bisnis* 7(2)
- Veithzal, R. dan D, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi*. Edisi Ketiga. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. (2013). *Leadership in Organizations 8th Edition*. Pearson Education Limited. England