

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAMELLA 2 SUPERMARKET YOGYAKARTA

Ana Maria Wee

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

E-mail: anamaria.am285@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to describe the influence of transformational leadership toward employee performance and the influence of work motivation toward employee performance of Pamella 2 supermarket Yogyakarta. This research is a quantitative research. The population is the employee of Pamella 2 supermarket Yogyakarta. Samples were taken by using non-probability sampling technique with the total sample was 50 respondents. The technique of collecting primary data was done by using questionnaire. Methods of data analysis used multiple linear regression analysis after classical assumption test that consisted of normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. The results showed that there was a significant positive influence of transformational leadership on employee performance with score tabs = 2.474 with significant level $(p) = 0.017 < 0,05$ and there was a significant positive influence of work motivation on employee performance with score tabs = 2,607 with significant level $(p) = 0.012 < 0.05$. The determinant coefficient (R^2) was 0.227, it means that the influence of transformational leadership (X_1) and work motivation (X_2) toward employee performance (Y) was 22.7%, while 77.3% is influenced by other factors not included in the regression model.

Keywords: *transformational leadership, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin, serta meningkatkan kinerja sumber daya yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang diinginkan. Suatu perusahaan juga harus mampu menyusun kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisiensi akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (Koesmono, 2016).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan agar hasil yang digunakan dapat tercapai. Dengan adanya kaitan dalam hal kinerja karyawan diperlukan adanya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang baik. Suatu perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan kinerja karyawan. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standart kehidupan, adanya tekanan – tekanan dari tingkat inflasi, persoalan – persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang, semuanya ini telah menyebabkan timbulnya minat peningkatan kinerja karyawan. Pentingnya peningkatan kinerja disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat kinerja yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian negara yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan dan lain – lain. Dengan kinerja yang optimal perusahaan tak hanya unggul namun tetap mempertahankan eksistensinya di bidang bisnis serta meningkatkan profitabilitasnya (koesmono 2015).

Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut Hasibuan (2008:95) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pamella 2 supermarket di Yogyakarta. Penulis memilih meneliti ini karena penulis merasa bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kemajuan karyawan dalam mengembangkan perusahaan serta pemberian motivasi yang baik akan sangat diperlukan untuk membantu karyawan memiliki kinerja yang baik dalam mengembangkan dan mempertahankan suatu perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pamella 2 supermarket Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Kinerja dalam penelitian ini adalah bagaimana masing – masing karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan kepada masing – masing karyawan pada Pamella 2 Supermarket.

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja yang baik menurut Robert L. Mathias dan John H. Jackson (2006:378) adalah (1). Kuantitas. (2). Kualitas. (3). Kemdala. (4). Kehadiran. (5). Kemampuan bekerja sama.

Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga (Pmcounseling, 2011).

Teori “ERG” Alderfer dalam siagian (2004):166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah (1) *Existence* (Keberadaan). (2). *Relatedness* (Keterikatan) (3) *Growth* (Pertumbuhan) Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

METODE PENELITIAN

Dari hubungan antar variabel pada objek yang diteliti maka penelitian ini bersifat sebab akibat atau disebut hubungan kausal. Hubungan kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat terhadap variabel lainnya (Gendro Wiyono, 2011:20). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pamella 2 Supermarket Yogyakarta. dalam penelitian ini peneliti ingin mengambil keseluruhan populasi. Namun dari pihak Pamella 2 hanya mengizinkan mengambil 50 populasi dari jumlah sampel 60 karyawan pamella 2 dan sampel yang tidak di ambil adalah karyawan bagian gudang yang berjumlah 10 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh (sensus) yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan transformasional (X_1) peran motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Pengembangan kuesioner dalam penelitian berdasarkan tinjauan teori tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat indikator yaitu : (1) Kharisma. (2) inspirasi. (3) rangsangan intelektual. (4) pertimbangan pribadi. (Bass, dalam Handoko dan Tjiptono (2012:132). Motivasi kerja terdiri dari lima indikator yaitu (1) Kebutuhan fisiologis. (2) kebutuhan keamanan. (3) kebutuhan social. (4) kebutuhan penghargaan. (5) kebutuhan aktualisasi. Malow dalam Robbins & Coutler (2010:110). Kinerja karyawan terdiri dari tiga indikator yaitu : (1) kuantitas kerja. (2) kualitas kerja. (3) pemanfaatan waktu. : Mathias (2002:78)

Untuk mendapatkan data yang jelas dan lengkap dalam suatu penelitian maka peneliti dituntut kemampuannya untuk memilih teknik yang tepat. Atas dasar itu, maka untuk memperoleh data yang lengkap dan objektif penyusun menggunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pernyataan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai.

Untuk mengukur apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel penelitian, baik untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikat, sah (valid) dan andal (reliabel) bila digunakan sebagai alat/ instrumen pengumpulan data penelitian, maka digunakan dua alat uji yaitu validitas dan reliabilitas.

Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolesasi. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan. Dalam model regresi terdapat syarat asumsi yang harus dipenuhi supaya model regresi itu baik, antara lain tidak terdapat multikolineritas (Ghozali, 2001:89).

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji pada model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Uji Heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi linear digunakan analisa residual berupa grafik sebagai dasar pengambilan keputusan dalam sebuah penelitian. Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi ganda dua prediktor. Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependend (Ghozali, 2001:86). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi (probabilitas) dari suatu t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (probabilitas) dari suatu uji F dengan tingkat kesalahan (α) yaitu sebesar 5%. Jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat (Ghozali, 2001), nilai koefisien determinasi adalah antara 0 – 1, jika nilai R mendekati 1, maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel independen/bebas terhadap variabel dependen sebaliknya, jika R mendekati 0 maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen/terikat sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di kator pamella 2 supermarket jalan pandean no 16 kota Yogyakarta. Tanggal tanggal 30 Mei sampai pada tanggal 3 Juni 2018. Data deskriptif responden Berdasarkan usia dari 50 responden dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah umur 21-30 tahun dengan jumlah frekuensi 31 orang dengan presentase 62%, untuk usia responden 20 tahun ke bawah dengan frekuensi 5 orang dengan presentase 10%, untuk usia responden 31 – 40 tahun dengan frekuensi 9 orang dengan presentase 18%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian respon berusia antara 21 – 30 tahun dengan frekuensi 62%. Berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui responden laki-laki sebanyak 22 orang atau sebesar (44%) dan perempuan sebanyak 28 orang atau sebesar (56%) dari sejumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan frekuensi relatif 56%. Berdasarkan tabel 4.5 diketahui untuk pendidikan terakhir karyawan SMA dengan frekuensi 45 orang dengan presentase 90%, Diploma dengan frekuensi 4 orang dengan presentase 8%, dan sarjana dengan fekuensi 1 orang dengan persentase 2%. Dengan demikian sebagian besar responden berpendidikan SMA.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi ganda di atas, diketahui nilai koefisien regresi dari nilai β , kepemimpinan transformasional = 0,230 dan motivasi kerja = 0,196 dengan persamaan $KK = 0,230KT + 0,196MK$. Dari persamaan itu, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan naik jika peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja ditingkatkan. Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinan (R^2) antara X_1 dan X_2 dengan Y sebesar 0,227, artinya besarnya pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X_1) dan

motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,7%, sedangkan 77,39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang diinginkan. Suatu perusahaan juga harus mampu menyusun kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisiensi akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (koesmono, 2016).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan agar hasil yang digunakan dapat tercapai. Dengan adanya kaitan dalam hal kinerja karyawan diperlukan adanya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang baik. Suatu perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan kinerja karyawan. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standart kehidupan, adanya tekanan – tekanan dari tingkat inflasi, persoalan – persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang, semuanya ini telah menyebabkan timbulnya minat peningkatan kinerja karyawan. Pentingnya peningkatan kinerja disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat kinerja yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian negara yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan dan lain – lain. Dengan kinerja yang optimal perusahaan tak hanya unggul namun tetap mempertahankan eksistensinya di bidang bisnis serta meningkatkan profitabilitasnya (koesmono 2015).

Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut Hasibuan (2008:95) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil analisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dijelaskan sebagai berikut. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Harga t_{hit} untuk Kepemimpinan Transformasional (X_1) = 2,474 dengan tingkat signifikan (p) = 0,017 < 0,05. Karena nilai signifikansinya di bawah taraf signifikansi 5%, maka Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh positif kepada Kinerja karyawan.

“Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga (Pmcounseling, 2011). Pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam

pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Kendra, 2013).”

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Menurut Bass (Yukl, 2010:313), Menurut Burns (Safaria, 2004:62), Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:90). Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Menurut O’Leary (Martha Andy Pradana, 2013:3). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui quota atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Harga t_{hit} untuk Motivasi kerja (X_2) = 2,607 dengan tingkat signifikan (p) = 0,012 < 0,05. Karena nilai signifikansinya di atas taraf signifikansi 5%, maka motivasi kerja memberikan pengaruh positif kepada kinerja karyawan.

Menurut Liang Gie dalam bukunya Martoyo (2000), motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual.

Menurut Martoyo (2000) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh adanya kemampuan untuk berusaha sedemikian rupa dalam memenuhi kebutuhan individu (Robbins dkk., 1999). Menurut Pandji Anoraga Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada pembahasan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. (1) Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif kepada kinerja karyawan dengan skor t_{hit} (X_1) = 2,474 dengan tingkat signifikan (p) = $0,017 < 0,05$. (2) Motivasi kerja memberikan pengaruh positif kepada kinerja karyawan dengan skor t_{hit} (X_2) = 2,607 dengan tingkat signifikan (p) = $0,012 < 0,05$. (3) Koefisien determinan (R^2) antara X_1 dan X_2 dengan Y sebesar 0,227, artinya besarnya pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,7%, sedangkan 77,39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Saran

Saran dari penelitian ini kiranya pemimpin cabang pamella 2 supermarket bisa mempertimbangkan lagi jika karyawan bekerja dengan baik serta mendapatkan prestasi kerja yang baik dan memberikan tingkatan kerja untuk karyawan yang kinerjanya meningkat sehingga karyawan terus termotivasi dalam bekerja dan untuk penelitian selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain dapat menambahkan beberapa variabel lain yang menentukan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 2006. *Prosedur penelitian (suatu pendekatan praktek)*
Jakarta : Rineka Cipta
- Ary Estiangingsih. 2017, *Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja* karyawan instalasi penjamin RSUD DR. Sardjito Yogyakarta.
- Fety Rahayu 2011. *Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan kompensasi terhadap kinerja* pegawai dimediasi variabel komitmen organisasi.hal 30
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.Penerjemah: Handayana pujaatmaka. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Ratih Tri Wardani 2014. Pengaruh kompnsasi dan motivasi terhadap kinerja perawt unit lansia rumag sakit Citra Bantul
- Robins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*,
- Sejarah Berdirinya Pamella Supermarket. Diakses pada tanggal 31 Mei 2018, dari <http://pamellagroup.com/perusahaan/sejarah>

- Steers R.M. Poter W, dan Bigley, G.A (Eds).1996. *motivation and Leadership at Work Sixth Edition, New York : The McGraw –Hill companies.*
- Sunarsih, 2001. *Kpemimpinan Transformasional dalam Era Perubahan Organisasi*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Vol 5 No 2 Desember 2001.
- Sugiyono 2014 *Statistik untuk Penelitian*.Bandung : Alfabeta.
- Sutopo, 2006. Metode penelitian kualitatif. Surakarta : universitas Muhammadiyah Surakarta
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wiyono, 2011. *Merancang Benelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta percetakan STIM YKPN
- Wiyono, Gendro. 2012. *Modul metodologi penelitian. Unpublished Modul.*
- Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, YogyakartaProgram SPSS (*statistical Product and service solution*) versi 20.0 dengan taraf 5