

**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**ALVIAN CHARNECO**

**NPM. 19.01.110243**

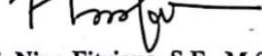
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2023**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Alvian Charneco  
Nomor Pokok/NIPM : 1901110243  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Insentif dan Gaya  
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 16-10-23 Pembimbing I :   
Hi. Nina Fitriana, S.E., M.Si.  
NIDN: 0222096301

Tanggal 16-10-23 Pembimbing II :   
Dra. Yasmina Martini, M.M.  
NIDN: 0228035901


Mengetahui,

59 /PS/DFEB/ 23

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

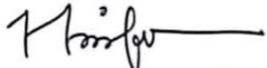
  
Mariyam Zanariah, S.E. M.M  
NIDN: 0222096301

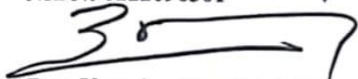
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Alvian Charneco  
Nomor Pokok/NIPM : 1901110243  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Insentif dan Gaya  
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 16-10-23 Ketua Penguji :   
: Hi. Nina Fitriana, S.E., M.Si  
NIDN: 0222096301

Tanggal 16-10-23 Pembimbing I :   
: Dra. Yasmina Martini, M.M.  
NIDN: 0228035901

Tanggal 16-10-23 Pembimbing II:   
: Veny Mayasari, SE. M.M  
NIDN: 0204078902

Mengetahui,

59/PS/DFEB/23



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Misy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

  
Mariyam Zanariah, S.E. M.M  
NIDN: 0222096301

v

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alvian Charneco  
NIM : 1901110243  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sungguh menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2023

Penulis,



Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Motivasi Kerja .....	11
2.1.3 Insentif .....	15
2.1.4 Gaya kepemimpinan .....	21
2.1.5 Kinerja karyawan .....	28
2.2 Penelitian Lain yang Relevan .....	33
2.3 Kerangka Berpikir .....	35
2.4 Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.1.1 Tempat Penelitian .....	38
3.1.2 Waktu Penelitian .....	38

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.2.1 Sumber Data .....	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	40
	Halaman
3.3 Populasi, Sampel, <i>Sampling</i> .....	41
3.3.1 Populasi .....	41
3.3.2 Sampel dan <i>Sampling</i> .....	42
3.4 Rancangan Penelitian .....	43
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	43
3.5.1 Variabel .....	43
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	44
3.6 Instrumen Penelitian .....	50
3.6.1 Uji Validitas .....	51
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	52
3.8 Teknik Analisis Data .....	52
3.9 Uji Hipotesis .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	57
4.1.1 Profil Perusahaan .....	57
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	62
4.1.3 Identitas Responden .....	64
4.1.4 Uji Hipotesis .....	68
4.2 Pembahasan .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain yang Relevan .....	33
3.1 Waktu Penelitaan .....	37
3.2 Variabel dan Definisi Operasional .....	45
3.3 Skala Likert .....	50
4.1 Hasil Uji Validitas .....	62
4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	64
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	65
4.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	65
4.6 Hasil Regresi Liner Berganda .....	66
4.7 Hasil Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) .....	67
4.8 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	68
4.9 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	35
4.1 Struktur Organisasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang .....	59



## ABSTRAK

**Alvian Charneco. Pengaruh Motivasi, Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si., dan Ibu Dra. Yasmina Martini, M.M.).**

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, insentif dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang sebanyak 47 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) secara simultan terdapat motivasi, insentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang, 2) secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang, 3) secara parsial terdapat pengaruh insentif terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang, 4) secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang.

**Kata Kunci:** motivasi, insentif, gaya kepemimpinan, kinerja.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan Sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi merupakan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja SDM tersebut. Kedudukan strategis untuk meningkatkan kinerja SDM dapat terwujud dengan motivasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan motivasi, isentif dan gaya kepemimpinan karyawan. Ketiga hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efesiensi dari organisasi dalam menjalankan kegiatan pekerjaan yang telah di rencanakan dan di programkan. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat di selesaikan jika di dukung oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta peran pimpinan harus selalu memberikan arahan dan memotivasikan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan ( Hasibuan, 2012 : 23 ).

Pengertian motivasi yang dikemukakan Hasibuan tersebut bersifat internal karena faktor pendukung atau faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri

seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong dapat berupa kebutuhan, keinginan hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan ( Siagian, 2005 : 7 ) memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan.

Faktor motivasi kerja pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual Karyawan, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja Karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila Karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Salah satu bentuk motivasi kerja PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang adalah pemberian materi berupa insentif dimana karyawan menjadi bersemangat bekerja untuk pencapaian suatu target dan motivasi berbentuk lisan dari keluarga, rekan kerja maupun dari orang lain akan tetapi karena kurangnya dukungan dari atasan menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam menjalankan suatu pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Motivasi Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman, biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat Karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan Karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang, seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja Karyawan, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin. Seperti yang dikemukakan oleh Mitfah Toha (2013:297) bahwa " gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain".

Seorang pemimpin juga harus dapat mempelajari karakter Karyawannya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinannya telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan pegawai. Karena gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai akan memberikan peran besar dalam kemajuan suatu organisasi. Jadi gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Melalui gaya kepemimpinan, dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi.

Gaya kepemimpinan pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang belum jelas karena sistem gaya kepemimpinannya berubah-ubah berdasarkan kondisi pemimpin yang dimana pada kondisi tersebut dilihat dari kondisi lingkungan kerja. Apabila pada kondisi yang stabil maka pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dimana karyawan dibebaskan mengemukakan pendapat akan tetapi pada kondisi kinerja karyawan menurun pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan otoriter oleh karena itu sistem gaya kepemimpinan pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang berubah-ubah. Pada kondisi tersebut karyawan bingung pada gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Insentif. insentif adalah penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan, dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan

terhadap prestasi yang dicapainya (Ranupanudjo dan Hasan 2012:161). Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Handoko 2021:176). Pendapat tersebut dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat dan akhirnya tercapainya tujuan perusahaan. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (materill) dan insentif non finansial (nonmaterill). Insentif diharapkan dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi dan memicu meningkatnya kinerja karyawan.

Bentuk insentif yang diberikan oleh PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang kepada karyawannya adalah pemberian bonus terhadap penjualan yang dilakukan oleh karyawannya dan berupa komisi. Bonus yang diterima oleh karyawan besarnya beragam karena target penjualan setiap karyawan juga berbeda dalam setiap bulannya. karyawan yang akan mendapatkan komisi dalam jumlah tertentu yang diberikan oleh pimpinan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang kesepakatan kerja dicapai.

Kurangnya perhatian dari atasan merupakan bagian dari melemahnya suatu kinerja karyawan dimana seorang karyawan membutuhkan motivasi dari atasan. Pemimpin pengelola perusahaan menjadi suatu acuan bagi kemajuan perusahaan berdasarkan dari gaya kepemimpinan suatu pemimpin. Gaya kepemimpinan disini merupakan cara memimpin suatu karyawan dalam menangani suatu masalah dan membantu karyawan dalam menangani masalah bersama. Gaya kepemimpinan yang selalu berubah-ubah yang berdasarkan pada kondisi pemimpin yang mengakibatkan karyawan kebingungan dalam sistem gaya kepemimpinan dalam

perusahaan tersebut. insentif merupakan dasar bagi seorang karyawan menjadi termotivasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka untuk mengetahui motivasi, insentif dan gaya kepemimpinan dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK PALEMBANG”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan di selesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, insentif dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang
3. Apakah insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang
4. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang

## **1.3 . Tujuan Penelitian**

Tujuan yang di inginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, isentif dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah ada motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah ada isentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah ada gaya kepemimpinan secara parsial. berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.

#### **1.4 . Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Penulis



Menambah pengalaman dan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yaitu menyusun karya ilmiah berdasar pada ilmu yang di peroleh di bangku perkuliahan khususnya ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan mengenai permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, isentif dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Almamater

Dapat di jadikan sebagai sebuah referensi, informasi dan pengetahuan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan juga berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ayu & Sinaulan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Kartono. (2013). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Robins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Ranupanudjo dan Hasan. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke Empat. Jakarta: Rajawali.
- Handoko. (2021). *Human Motivation*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hadari, Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Panggabean. (2010). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Pamela & Oloko. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Chukwuma & Obiefuna. (2014). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Siagian. (2010). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2015). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2016). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2016). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2011). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

- Mangkunegara. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Miftahun & Sugiyanto. (2017). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Achmad Fawaid dan Maufur. (2017). *Tourism Industry (Kepariwisataaan)*. Surabaya: Penerbit SIC.
- Saraswathi.. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Toha. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Wan & Tan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.