



## **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Kasus pada Pegawai di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia)**

Didi Hadiansah

AFILIASI :

Fakultas Ekonomi, Universitas Winaya Mukti

\*KORESPONDENSI :

Riwayat Riwayat Artikel : Artikel Masuk: 25 Oktober 2024 Diterima: 25 Oktober 2024

### **Abstrak:**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Kepemimpinan (2) motivasi kerja; (3) Kinerja Pegawai; serta (4) Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey eksplanatori, unit analisis dalam penelitian ini adalah para Pegawai di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia dengan sampel sebanyak 30 orang. Tipe investigasinya adalah causalitas, serta time horizon dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Kepemimpinan pada Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia, ternyata sebagian besar pegawai memberikan tanggapan cukup baik; motivasi kerja pegawai di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia pada umumnya dapat dikatakan baik; Kinerja Pegawai di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia saat ini dinilai baik. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia. Namun secara parsial Kepemimpinan dominan mempengaruhi kinerja daripada Motivasi Kerja. Karena Kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi Kinerja, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja Pegawai, maka Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia diharapkan memperhatikan bahwa pemimpin ternyata memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

*Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

### **Abstrac:**

*The aim of this research is to determine and analyze: (1) Leadership (2) work motivation; (3) Employee Performance; and (4) The influence of leadership and work motivation on employee performance in the sales department at PT Eisai Indonesia, both simultaneously and partially. The research method used in this research is a descriptive survey and an explanatory survey, the unit of analysis in this research is employees in the Sales Department at PT Eisai Indonesia with a sample of 30 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this research is cross-sectional. Based on the research results, it was found that the Leadership in the Sales Department at PT Eisai Indonesia, apparently the majority of employees gave quite good responses; employee work motivation in the Sales Department at PT Eisai Indonesia can generally be said to be good; The performance of employees in the Sales Department at PT Eisai Indonesia is currently considered good. Leadership and Work Motivation simultaneously influence employee performance in the Sales Department at PT Eisai Indonesia. However, partially dominant leadership influences performance rather than work*

*motivation. Because leadership is more dominant in influencing performance, being the first priority in improving employee performance, the Sales Department at PT Eisai Indonesia is expected to pay attention to the fact that leaders make a big contribution to improving employee performance.*

*Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi mempengaruhi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah dalam menentukan tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2023:223) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Bernardin (2021,143) dalam Sudarmanto (2019:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pada era keterbukaan saat ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Anoraga (2023:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2023:77). Menurut Kamery (2020: 141) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Pergantian kepemimpinan yang baru dan perubahan peta perpolitikan di Indonesia akan berdampak pada perubahan kebijakan pada instansi-instansi pemerintah yaitu meningkatkan pelayanan bagi masyarakat Indonesia demi tercapainya tujuan pembangunan nasional. Hal tersebut menuntut pegawai khususnya di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia untuk memiliki kinerja yang sangat baik. Namun pada kenyataannya, terdapat indikasi kinerja pegawai di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia yang relatif masih rendah. Kurang optimalnya kinerja

pegawai ditunjukkan melalui indikasi masih banyak terdapat pencapaian kerja di bawah standar yang telah ditentukan, serta implementasinya kurang sinergitas antar semua Bidang di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia (Hasil Observasi dan Wawancara, 2023). Dengan demikian maka timbul permasalahan pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan fakta dan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan pada di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia, motivasi kerja pegawai di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia, kinerja pegawai di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia, serta besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia, baik secara simultan maupun parsial.

## METODE

### Objek Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode kuantitatif adalah metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2018:13). Sedangkan penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel persepsi mengenai Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia. Tipe investigasi bersifat kausalitas, karena akan diuji hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia. Penelitian ini termasuk pada kategori cross-sectional, yaitu informasi dari responden dikumpulkan langsung di obyek penelitian, dengan tujuan untuk dapat menduga pendapat responden terhadap obyek penelitian.

### Operasionalisasi Variabel

Seperti yang terungkap dalam identifikasi masalah, bahwa pokok masalah yang diteliti adalah persepsi mengenai kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Metode penelitian menjelaskan rancangan kegiatan, semua teknik / prosedur penelitian (lokasi, populasi, metode pengambilan sample & jumlah sampel atau responden, teknik distribusi menggunakan observasi atau wawancara atau angket, definisi dan pengukuran variable atau konstruk dan metode analisis).

### Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dari dokumentasi atau laporan yang tersedia pada organisasi (evaluasi kinerja pegawai di Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia, 2023). Sedangkan data primer kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai bersumber dari para pegawai di Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia yaitu ( N ) 153 orang.

Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data, maka variabel yang memiliki ukuran ordinal selanjutnya ditransformasikan ke dalam bentuk interval dengan menggunakan Method of Successive Intervals. Sebelum penyebaran instrumen, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian validitas instrumen. Data yang sudah teruji validitasnya, kemudian diuji pula reabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai sudah dapat dipercaya/ diandalkan sehingga akan mendapatkan hasil pengukuran yang akurat. Sebelum data dianalisis, dilakukan terlebih dahulu pengolahan data. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara dan kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 langkah, yaitu : persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

## HASIL PENELITIAN

Kepemimpinan di Lingkungan Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia

**Tabel 4.12 Rangkuman Kepemimpinan Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia, 2024 (n=111)**

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Penghormatan pimpinan pada Hak dan Kewajiban Staff	430	Setuju
2.	Kelancaran berkomunikasi antara Staff dengan pimpinan	497	Setuju
3.	Kondusifitas suasana kerja, ketika Staff berinteraksi dengan pimpinan	499	Setuju
4.	Perhatian pimpinan pada permasalahan Staff	488	Setuju
5.	Perhatian pimpinan pada keadaan pegawai	486	Setuju
6.	Penghargaan pimpinan pada hasil kerja Staff	492	Setuju
7.	Objektivitas pimpinan dalam menilai pegawai	495	Setuju
8.	Diakui oleh pimpinan sebagai mitra kerja	495	Setuju
	<b>Jumlah</b>	3882	
	<b>Rata-rata Skor</b>	482.25	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 1 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Kepemimpinan mencapai 3882. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 8 \times 111 = 4440$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 8 \times 111 = 888$ .

Motivasi Kerja di Lingkungan Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia

**Tabel 4.27 Rangkuman Variabel Motivasi Kerja Pegawai di Lingkungan Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia, 2024 (n=111)**

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Berupaya melakukan Sesuatu dengan cara baru yang lebih baik dan kreatif.	493	Setuju
2.	Hasrat yang kuat untuk memikul tugas-tugas	492	Setuju
3.	Pengembangan diri.	490	Setuju
4.	Kebutuhan umpan balik yang konkrit terhadap pekerjaannya	491	Setuju
5.	Hasrat yang kuat untuk mencari kesepakatan atau persetujuan orang lain.	498	Setuju
6.	Pekerjaan dengan lebih efektif bila bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif.	496	Setuju
7.	Perhatian yang tulus terhadap perasaan orang lain	493	Setuju
8.	Lebih suka bersama orang lain dari pada diri sendiri	493	Setuju
9.	Sering berkomunikasi dengan orang lain.	487	Setuju
10.	Hasrat untuk mengarahkan dan mengendalikan orang lain	514	Setuju
11.	Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi	394	Setuju
12.	Sangat peduli untuk menjaga hubungan pimpinan dan pengikut	508	Setuju
13.	Senang dapat mencerminkan <i>prestice</i> dlm organisasi	379	Setuju
14.	Seringkali berusaha untuk menolong orang lain tanpa diminta.	379	Setuju
	<b>Jumlah</b>	<b>6607</b>	
	<b>Rata-Rata Skor</b>	<b>471.9</b>	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, skor total nilai kumulatif variabel Motivasi Kerja mencapai 6607. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 12 \times 11 = 6660$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 12 \times 11 = 1332$ .

**Tabel 4.37 Rangkuman variabel Kinerja Pegawai di Lingkungan Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia, 2024 (n=111)**

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Ketercapaian target dalam bekerja	386	Setuju
2.	Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan	375	Setuju
3.	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	381	Setuju
4.	Penguasaan pengetahuan mengenai pekerjaan yang dihadapi selama ini	380	Setuju
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan anda selalu mengeluarkan ide-ide atau gagasan untuk mengatasi masalah yang rumit	396	Setuju
6.	Selalu berusaha bekerjasama dengan sesama rekan untuk menyelesaikan pekerjaan	390	Setuju
7.	Selalu bertanggung jawab dan berani menanggung resiko terhadap pekerjaan dan keputusan yang diambil	380	Setuju
8.	Mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang berlaku	386	Setuju
9.	Memiliki loyalitas terhadap organisasi untuk menjaga keutuhan/ integritas organisasi	386	Setuju
	<b>Jumlah</b>	<b>3460</b>	
	<b>Rata-rata Sjar</b>	<b>384.4</b>	

Sumber

: Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Kinerja mencapai 3882. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 9 \times 111 = 4995$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 9 \times 111 = 999$ .

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Bagian Penjualan di PT Eisai Indonesia baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.44 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X <sub>1</sub>	Pengaruh langsung ke Y	0.327529	32.7529
	Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>2</sub> ke Y	0.054455	5.445527
<b>Jumlah</b>		0.381984	38.19843

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung sebesar 32.7529% dengan koefisien thitung sebesar 19.070, sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , karena nilai thitung  $>$   $t_{tabel}$ , serta tidak langsung melalui variabel motivasi kerja sebesar 5.445527%. Sedangkan kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja secara keseluruhan mencapai 38.19843%, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan faktor paradigma kepemimpinan, karena faktor kepemimpinan terkait erat dengan peningkatan Kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik kepemimpinan yang diciptakan, maka kinerja akan meningkat.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan yang terjadi pada Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, dalam arti kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar pada kelangsungan organisasi, namun terdapat beberapa unsur/indikator yang dinilai kurang nyaman, sehingga responden lebih banyak memilih jawaban Setuju.
2. Motivasi kerja pegawai di Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia pada umumnya dinilai sesuai dengan keadaan organisasi. Beberapa indikator motivasi kerja seperti mendapatkan kebutuhan layak, merasa aman dalam melakukan pekerjaan, memiliki hubungan baik dengan pegawai lainnya, sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai yang cukup tinggi. Namun untuk indikator selalu melaksanakan tugas yang menantang memperoleh nilai yang cenderung rendah.
3. Kinerja pegawai di Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia tergolong yang tinggi bahkan beberapa pegawai memiliki kepuasan yang tinggi, dari beberapa indikator yang ada, keseluruhan menunjukkan nilai yang baik dan tinggi.
4. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia. Namun secara parsial Kepemimpinan dominan

mempengaruhi Kinerja daripada motivasi kerja. Dan secara parsial, pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut.

- a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja, sehingga apabila Kepemimpinan yang terjadi sesuai, maka kinerja akan meningkat pula.
  - b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja, sehingga apabila motivasi kerja yang dimiliki pegawai sesuai dengan kompetensinya, maka Kinerja akan meningkat pula.
- Kesimpulan berisi Ringkasan mengenai Hasil Penelitian dan Pembahasan dan munculkan *Finding Research*.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia. untuk meningkatkan kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Saran-saran tersebut antara lain

1. Dalam menghadapi suatu perubahan organisasi, kepemimpinan dirasa penting untuk menjadi penggerak kedisiplinan, motivasi dan keinginan pegawai untuk memberikan hasil terbaik pada organisasi. Sehingga kepemimpinan di masa depan harus mendapat perhatian lebih.
2. Perbaikan motivasi kerja pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan pemahaman sistem nilai yang berlaku serta tanggap dalam menanggapi semua informasi yang diterima, maka sebaiknya Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia meningkatkan motivasi pegawainya baik melalui pemberian beberapa penghargaan dan fasilitas memadai, sehingga untuk selanjutnya akan mendorong tercapainya kepuasan yang tinggi.
3. Kinerja pegawai Bagian Penjualan PT Eisai Indonesia harus ditingkatkan agar kinerja dan motivasi yang terbentuk menjadi semakin tinggi. Saran terbagi menjadi dua :
  - a. Saran Praktis : mengacu pada peluang terbesar implementasi, sehingga tujuan pada pihak yang paling mungkin memanfaatkan hasil penelitian.
  - b. Saran Teoritis : mengacu pada kekurangan/kritik penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke 3*, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Achmad Bachrudin dan Harapan L. Tobing, 2020, *Analisis Data Untuk Penelitian Survei dengan Menggunakan LISREL*, FMIPA UNPAD, Bandung.
- Achmad S. Ruky, 2016, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Anisarida, A. A., Janizar, S., & Prima, G. R. (2020). The Approach Of Soft Systems Methodology For System Online Management Consultant Construction. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(3), 353-360.
- Arikunto, Suharmini. 2023, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Mohammad, 2021. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Bernardine, Jhon H, and Joice E Russel, 2023, *Human Resource Management, Third Edition*, McGraw- Hill, Inc. New York.

- Brinkman, Richard L., 2020, *The Dynamic of Corporate Culture: Conception and Theory*, *International Journal of Social Economic*, Vol. 96, No. 5, @ MCB University Press.
- Cascio F, Wayne, 2023, *Managing Human Resources*, McGraw-Hill Irwin, London
- Cunha, Rita C., and Carry L. Cooper, 2021, *Does Privatization Affect Corporate Culture and Employee Wellbeing?*, *Journal of Managerial Psychology* Vol.17, No. 1 pp. 21 – 49, MCB UP Limited.
- Davis, Keith, and John W. Newstrom, 2022, *Organizational Behaviour, Human Behaviour at Work, 11th Edition*, McGraw-Hill Irwin, New York.
- Gibson, James L, and James H, Donnelly, 2020, *Organizational Behaviour, Structure and Process, 11th Edition* SC, Mc.Graw-Hill, London.
- Gisela. Hageman, 2021, *The Constuction of a. Managerial Comunication Climate*, Gower Publishing Company Ltd, England.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset
- Janizar, S., & Anisarida, A. A. (2023). The Study of Legal Aspects of Construction In Civil Building. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 1(2), 56-61.
- Kreitner & Kinici, 2023, *Organizational Behavior*, USA : Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Kroeber dan Kluckhohn, 2021. *Etika Komunikasi. Terjemahan*, Rosda Karya, Bandung
- Lovelock, Christopher, H and Laurent, K Wright, 2022, *Service Marketing and Management*, Prentice-Hall International, Inc. New Jersey.
- Luthans, Fred, 2022, *Organizational Behaviour, Nineth Edition*, Mc.Graw-Hill, New York.
- Mauil, R, P Brown, and R Cliffe, 2021, *Organizational Culture and Quality Improvement, International Journal of Operation and Productivity Management*, Vol. 21 No. 3, pp. 302-326, London.
- Moh. Nazir, Ph.D. 2023. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moshavi, D. & Terborg, J.R, 2022, *The job satisfaction and performance of contingent and regular customer service representatives: A human capital perspective*. *International Journal of Service Industry Management*.
- Muhammad, Arni, 2021, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Noe, A, Raymond, John R, Hollenbeck and Barry, Eirhart, 2003, *Human Resource Management*, McGraw Hill New York
- Parrek, Udai, 2021, *Perilaku Organisasi*, PT. Binaman Pressindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2023, *Organizational Behaviour, Nineth Edition*, Prentice Hall, New Jersey.
- Redding, W. Charles, 2022, *Comunication Within the Organization*, New York, Industrial Comunication Council, Inc.
- Sekaran, Uma, 2020, *Research Method for Business, International Edition*, Prentice Hall, USA.
- Sedarmayanti, 2021, *Rektruksturisasi dan pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi DInamika Perubahan Lingkungan : Ditinjau dari Beberapa Aspek Esensial dan Aktual*, Mandamaju, Bandung
- Siagian S, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengangkatan dan Penempatan Sumber Daya Manusia*, Haji Masagung, Jakarta
- Sugiyono, 2021, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Suandi Prawirosentono, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan, Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Sule Ernie dan Saefullah. 2020, *Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Uchyana, Onong Efendy, 2020, *Filsafat Komunikasi*, Remaja Roda Karya, Bandung
- Wiryanto, 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Gramedia, Jakarta

# MODENA JOURNAL

Multidisciplinary of Management Journal

MODENA Journal

Vol. 1 No. 1 Oktober 2024, Hal 121 - 130

William B, Jr, and Werther, 2020. *Human Resources and Personnel Management, Fifth Edition*, McGraw- Hill, Boston, US