

EFFECT TRANSGLOBAL LEADERSHIP AND WORK ENGAGEMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE

Ina Syarifah

Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun

Email: ina.syarifah@pnm.ac.id

ABSTRACT

A leader must think of himself as a citizen of an open world. Transglobal leadership is needed because of transglobal trade and global technology integration. Future managers must understand how to handle global production, marketing, and sales to achieve a competitive advantage. Based on this, it is necessary to have support from the company to improve employee performance so that organizational goals can be achieved properly. Employee behavior in improving their performance is a response to the support provided by the company through transglobal leadership and can then encourage work involvement. The purpose of this study is to determine the factors that can influence transglobal leadership and work involvement in improving employee performance and to determine the factors that most influence the performance of SME Handicraft employees in Malang City. This study uses an explanatory with a quantitative approach. The primary data used in this study were collected by distributing questionnaires to 60 UKM Crafts employees in Malang City via an online method using Google.form. The sampling technique in this study used the proportional random sampling method. Determine the number of samples using the Roscoe formula. The results showed that transglobal leadership has a significant influence on employee performance.

Keywords : transglobal leadership, work engagement, employee performance

PENGARUH TRANSGLOBAL LEADERSHIP DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ABSTRAK

Seorang pemimpin harus menganggap dirinya sebagai warga dunia yang berpikiran terbuka. Kepemimpinan transglobal diperlukan karena perdagangan transglobal dan integrasi teknologi global. Manajer masa depan harus memahami bagaimana menangani produksi global, pemasaran dan penjualan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Berdasarkan demikian maka diperlukan adanya dukungan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Perilaku karyawan dalam meningkatkan kinerjanya merupakan respon atas dukungan yang diberikan oleh perusahaan melalui transglobal leadership dan kemudian dapat mendorong work engagement. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi transglobal leadership dan work engagement dalam peningkatan kinerja karyawan dan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan UKM Kerajinan di Kota Malang. Penelitian ini menggunakan eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan UKM Kerajinan di Kota Malang dengan metode online menggunakan google.form. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode proportional random sampling. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus roscoe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transglobal leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : transglobal leadership, work engagement, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins & Judge, 2017). Individu yang melakukan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi merupakan unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Berdasarkan demikian salah satu unsur utama dalam organisasi adalah karyawan.

Karyawan adalah aset paling berharga dari setiap perusahaan karena mereka dapat membuat atau menghancurkan reputasi perusahaan dan dapat mempengaruhi profitabilitas (Hobson, 2019). Vosloban (2012) mempelajari bahwa kinerja karyawan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi menghasilkan efisiensi biaya, ide inovatif untuk pengembangan, dan keunggulan kompetitif di pasar. Pentingnya kinerja karyawan telah memotivasi banyak penelitian untuk menyelidiki bagaimana perusahaan mengelola karyawannya untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Vosloban (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Hal ini sejalan dengan pendekatan kepemimpinan transformasional dimana para pemimpin memotivasi pengikutnya untuk mengidentifikasi dengan tujuan dan minat organisasi dan untuk tampil di luar harapan (Buil, Martinez, & Matute, 2019). Ada ikatan dua arah antara kinerja perusahaan dan kinerja karyawan dimana yang satu mempengaruhi yang lain dan sebaliknya. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memahami peran dan tindakan mereka sesuai dengan visi, misi, dan nilai perusahaan (Vosloban, 2012).

Penelitian terdahulu tentang dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memberikan bukti empiris. Buil, Martinez, &

Matute (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harwiki (2016) dan Fuller, Patterson, Hester & Stringer (1996) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Sihombing, Astuti, Mussadieq, Hamied, & Rahardjo (2016) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terjadinya hubungan yang tidak konsisten memberikan peluang research gap yang menarik untuk diteliti. Teori Kepemimpinan Transglobal berasal dari kepemimpinan transaksional dan transformasional sehingga hal ini merupakan kontinum terbaru dari dua gaya kepemimpinan (Conger, Kanungo & Menon, 2000). Berdasarkan demikian, penelitian yang akan dilakukan mencoba untuk mengkaji peran kepemimpinan transglobal terhadap kinerja karyawan dan beberapa anteseden kinerja karyawan yang lain yaitu work engagement. Hal ini menarik untuk diteliti dikarenakan sejauh ini belum ditemukan hubungan antara kepemimpinan transglobal terhadap work engagement.

Berdasarkan penjabaran diatas, penelitian yang akan dilakukan mencoba untuk mengkaji peran kepemimpinan transglobal terhadap kinerja karyawan dan beberapa anteseden kinerja karyawan yang lain yaitu organizational support, work engagement dan proactive personality. Hal ini menarik untuk diteliti dikarenakan sejauh ini belum ditemukan hubungan antara kepemimpinan transglobal terhadap work engagement.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Perilaku

Teori perilaku merupakan respon atau reaksi individu dari rangsangan atau stimulus yang didapat dari luar (Skinner, 1938). Dikarenakan terbentuknya perilaku dari hasil rangsangan organisasi yang selanjutnya didapat respon oleh organisasi tersebut, maka teori Skinner ini disebut teori "S-O-R" atau

Stimulus Organisme Respons. Pada teori ini Skinner terdapat dua respons, yaitu yang pertama respon refleksif yakni respon dari hasil rangsangan-rangsangan (stimulus) tertentu. Stimulus semacam ini disebut *electing stimulating* karena menimbulkan respon yang *relative tetap* dan yang kedua *operant respons* atau *instrumental respons* yakni respon yang timbul dan berkembang kemudian diikuti oleh stimulus tertentu (Notoatmodjo, 2007).

Social Exchange Theory

Teori ini dikembangkan oleh Blau (1964) yang menelaah permasalahan yang bersumber dari proses sosial, yang mengatur struktur sosial yang sangat kompleks pada aktivitas keseharian hubungan antara individu dan hubungan antar kelompok. Blau memusatkan analisisnya pada kekuasaan, dominasi, dan konflik kepentingan. Teori pertukaran sosial dikembangkan berdasarkan tiga asumsi (Haryanto, 2012), yaitu: (1) rangkaian pertukaran termasuk perilaku sosial; (2) Individu selalu berusaha mendapatkan imbalan yang maksimal dan biaya yang dikeluarkan dapat diminimalkan; dan (3) pada saat menerima imbalan dari pihak lain, individu akan berusaha untuk mengembalikannya atau mengantingnya dilain hari.

Transglobal Leadership

Teori Kepemimpinan Transglobal berasal dari kepemimpinan transaksional dan transformasional; ini adalah kontinum terbaru dari dua gaya kepemimpinan (Conger, Kanungo & Menon, 2000). Sharkey, Nazneen, Robbert & Peter (2012) menjelaskan bahwa kepemimpinan sebelumnya, baik transaksional maupun transformasional, belum mampu menjangkau aspek global.

Kepemimpinan transglobal adalah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi berbagai negara dan budaya (Sharkey, Nazneen, Robbert & Peter, 2012). Ini bersifat universal dan memiliki kontribusi besar terhadap pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan transglobal menciptakan cara hidup yang lebih menarik, bermakna, sejahtera, dan bermartabat. Berdasarkan kecerdasan kepemimpinan, Sharkey, Nazneen, Robbert & Peter (2012) mendefinisikan enam jenis

kecerdasan kepemimpinan transglobal yaitu (1) Kecerdasan kognitif, seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan yang tinggi yang diwakili oleh IQ-nya; (2) Kecerdasan moral, seorang pemimpin harus memiliki pedoman etika yang jelas dan memahami dampak global dari etika; (3) Kecerdasan emosional, seorang pemimpin harus berempati dan mampu berhubungan dengan orang lain pada tingkat sosial dan emosional. Dia harus menyadari peran; (4) Kecerdasan budaya, seorang pemimpin harus memahami nilai budaya dan adat istiadat suatu daerah atau negara tempat ia ditugaskan. Seorang pemimpin dengan kecerdasan budaya selalu belajar dan mempraktikkan kemampuannya untuk menggunakan budaya lokal untuk menghasilkan lebih banyak manfaat bagi organisasinya; (5) Intelijen bisnis, seorang pemimpin harus memahami komponen bisnis yang sukses. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan bisnis tingkat tinggi akan mengembangkan kerangka kerja yang tidak hanya melibatkan aspek keuangan tetapi juga fungsionalitas, proses, data dan informasi serta perspektif lainnya; dan (6) Intelijen global, seorang pemimpin harus memahami hukum dan peraturan, pemerintah, aspek ekonomi dan prosedur di mana dia ditugaskan. Seorang pemimpin dengan kecerdasan global selalu belajar tentang prosedur yang berbeda dari negara yang berbeda dan membuat beberapa penyesuaian. Ia menciptakan keseimbangan antara standarisasi global dan kepentingan lokal.

Work Engagement

Work engagement atau keterlibatan kerja telah menerima peningkatan minat penelitian dalam beberapa dekade terakhir dan tetap menjadi topik yang sangat relevan dan kontemporer (Karatepe, 2013) Konstruksi keterlibatan kerja terdiri dari semangat, dedikasi dan penyerapan (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Singkatnya, semangat mengacu pada karyawan yang mengalami "tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja" (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Dedikasi melibatkan "rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan" di tempat kerja (Schaufeli,

Bakker & Salanova, 2006). Penyerapan ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan sangat asyik dengan pekerjaan seseorang, dimana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang memiliki kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

Kinerja Karyawan

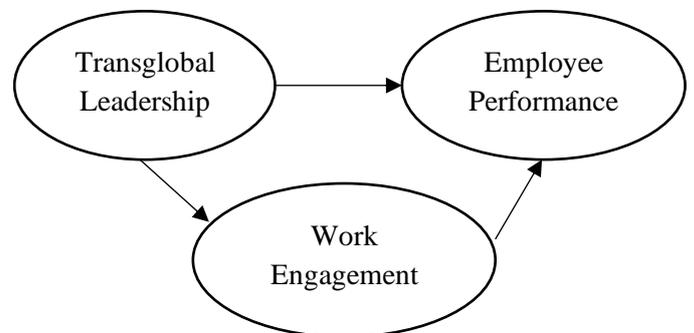
Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan atau sukses dalam bertanggung jawab. Definisi sukses akan berbeda menurut beberapa individu; Oleh karena itu, kesuksesan mengacu pada pencapaian individu berdasarkan jenis pekerjaan yang dimilikinya. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau hasil kerja individu (Davis, 1985). Perilaku kinerja dapat ditelusuri ke faktor-faktor tertentu seperti kemampuan, usaha dan kesulitan tugas. Kinerja adalah hasil tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan memenuhi standarisasi tertentu. Salah satu indikator keberhasilan seorang manajer adalah kemampuannya dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, misalnya memberikan kesempatan kepada stafnya untuk mengembangkan potensinya atau memberikan motivasi kepada stafnya. Keberhasilannya ditunjukkan dengan tindakan, sikap, dan perilakunya dalam meningkatkan tidak hanya kinerjanya sendiri tetapi juga kinerja staf, rekan kerja, atau bahkan kinerja CEO.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan tujuan penelitian maka pendekatan penelitian ini explorative deskriptif yaitu penelitian dengan melakukan dan memberikan deskripsi atas gejala-gejala dan fenomena yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2010). Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan UKM Kerajinan di Kota Malang dengan metode online menggunakan google.form. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode proportional Random Sampling. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Roscoe, yakni minimal

10 kali jumlah variable yang diteliti dan/atau kelipatannya dengan tingkat derajat kesalahan sebesar 5%. Penelitian ini menggunakan 20 x 3 (jumlah variabel) sehingga total sampel sebanyak 60 responden.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) yang dilakukan dengan program Smart-PLS 3.0. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Statistik Deskriptif dan Teknik PLS. Teknik PLS dilakukan dengan dua tahap yaitu: tahap pertama adalah measurement model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator; tahap kedua adalah uji struktural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk yang diukur. Berdasarkan kajian teoritis serta literatur yang dilakukan, berikut adalah gambar model konsep penelitian yang diajukan.



Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Transglobal Leadership berpengaruh terhadap Work Engagement
- H2: Transglobal Leadership berpengaruh terhadap Employee Performance
- H3: Work Engagement berpengaruh terhadap

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi *outer model* penelitian ini mengevaluasi hubungan variabel laten dengan indikatornya. Terdapat 3 variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya Transglobal Leadership (TL), Work Engagement (WE), dan Employee Performance (EP). Pengukuran yang dilakukan

dalam evaluasi *outer model* penelitian ini adalah *Convergent Validity* (semua indikator memiliki nilai *factor loading* >0.5), *Discriminant Validity* yang digambarkan pada gambar 1 diatas menunjukkan nilai *cross loading* utama dari konstruk Transglobal Leadership (TL), Work Engagement (WE), dan Employee Performance (EP) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi yang dibangun dari variabel tersebut terhadap konstruk lainnya dan nilai *composite reliability* pada semua variable bernilai >0,70). Hasil *Composite Reliability* secara rinci disajikan pada Tabel 1 dibawah.

Tabel 1. Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	(AVE)
TL	0,937	0,948	0,696
WE	0,947	0,956	0,730
EP	0,942	0,953	0,742

Langkah awal evaluasi model struktural adalah mengecek adanya kolinearitas antar konstruk dan kemampuan prediktif model (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2017). Kemudian dilanjutkan dengan mengukur kemampuan prediksi model menggunakan empat kriteria yaitu koefisien determinasi (R^2), dimana Work Engagement (WE) memiliki nilai *R-square* sebesar 89,3%, Employee Performance (EP) memiliki nilai *R-square* sebesar 90,9%; *Predictive Relevance* (Q^2) sebesar 99,1%; *effect size* (f^2) yaitu pengaruh nilai variabel Transglobal Leadership (TL) terhadap variabel Work Engagement (WE) sebesar 0,073, pengaruh nilai variabel Transglobal Leadership (TL) terhadap variabel Employee Performance (EP) sebesar 0,033, pengaruh nilai variabel Work Engagement (WE) terhadap variabel Employee Performance (EP) sebesar 0,239. Tabel 2

berikut adalah nilai R^2 yang memperlihatkan kemampuan prediktif variabel-variabel eksogen.

Tabel 3. R-Square

Variabel Eksogen	R-Square (R ²)
WE	0,893
EP	0,909

Nilai koefisien jalur variabel Transglobal Leadership (TL) terhadap Work Engagement (WE) sebesar 0,283 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 (>0,05). Hasil ini menunjukkan Transglobal Leadership (TL) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Work Engagement (WE). Nilai koefisien jalur variabel Transglobal Leadership (TL) terhadap Employee Performance (EP) sebesar 0.281 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 (>0,05). Hasil ini menunjukkan Transglobal Leadership (TL) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Employee Performance (EP). Koefisien jalur variabel Work Engagement (WE) terhadap Employee Performance (EP) sebesar 0.419 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 (>0,05). Hasil ini menunjukkan Work Engagement (WE) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Employee Performance (EP). Tabel 3 berikut adalah tingkat signifikansi masing-masing jalur.

Tabel 3. Path Coefficient

Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Value	Keterangan
TL-> WE	0,283	3,915	0,000	Signifikan
TL-> EP	0,281	4,716	0,000	Signifikan
WE-> EP	0,419	6,818	0,000	Signifikan

Pembahasan

Karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka berdasarkan work engagement yang didorong oleh adanya kepemimpinan transglobal, sehingga dapat tercipta respondent

respond. Kinerja dan work engagement karyawan terbentuk atas stimulus yang diberikan dalam gaya kepemimpinan transglobal, proactive personality dan organizational support yang ada di perusahaan. Hal ini sesuai dengan prinsip Social exchange theory (SET) bahwa jika salah satu pihak mendapatkan manfaat dari pihak lain maka akan membayar dengan memberikan manfaat kepada pihak tersebut (Blau, 1964). Karyawan mendapatkan manfaat dari perusahaan tidak hanya dalam bentuk manfaat finansial namun juga dalam bentuk manfaat non finansial. Manfaat non finansial dapat berupa dukungan manajemen dan keleluasaan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini kepemimpinan transglobal dan work engagement yang diberikan oleh perusahaan sebagai dukungan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mencerminkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan, sama halnya dengan karyawan UKM Kerajinan.. Dalam membuat produk kerajinan, karyawan memerlukan kinerja yang lebih dan diperlukan perilaku yang proactive dikarenakan hal ini dapat memberikan dampak bagi keuntungan perusahaan serta tujuan organisasi. Demikian maka diperlukan adanya dukungan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini Transglobal Leadership (TL) berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement (WE) dan Employee Performance (EP), hal ini sejalan dengan pendapat (Sharkey, Nazneen, Robbert & Peter, 2012) Kepemimpinan transglobal bersifat universal dan memiliki kontribusi besar terhadap pengembangan sumber daya manusia, menciptakan cara hidup yang lebih menarik, bermakna, sejahtera, dan bermartabat. Dimana perlakuan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan diberikan dorongan, dan perhatian maka karyawan akan merasa diirnya dihargai sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Work Engagement (WE) juga berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance (EP). Hal ini sesuai dengan Organizational support theory dukungan yang

dirasakan menghasilkan timbal balik hubungan antara karyawan dan organisasi, upaya kerja dan dedikasi untuk organisasi mereka dengan imbalan insentif organisasi seperti remunerasi dan manfaat atau keuntungan sosio emosional seperti penghargaan. Dimana dukungan yang didapat karyawan dari perusahaan membuat karyawan productive dan meningkatkan kinerjanya sebagai timbal balik atas apa yang didapatkan dari perusahaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transglobal leadership berpengaruh signifikan terhadap work engagement dimana hal tersebut juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan UKM Kerajinan di Kota Malang. Begitu juga dengan work engagement, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Kerajinan di Kota Malang. Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan karyawan perlu adanya dukungan dari perusahaan melalui kepemimpinan transglobal dan work engagement yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya terpusat pada karyawan UKM Kerajinan saja, untuk peneliti selanjutnya bisa memperluas objek penelitian kepada perusahaan-perusahaan manufaktur yang bersekalanya besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. J. Wiley.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(October 2017), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Davis, K.J.W.N. (1985), *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Fuller, J. B., Patterson, C. E. P., Hester, K., & Stringer, D. Y. (1996). A quantitative review of research on charismatic leadership. *Psychological Reports*, 78(1),

- 271–287.
<https://doi.org/10.2466/pr0.1996.78.1.271>
- Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283–290.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.04.032>
- Haryanto, Sindung. 2012. *Spektrum Teori Sosial*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Hobson, K. (2019). Five Reasons Employees Are Your Company's No. 1 Asset. *Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinessdevelopmentcouncil/2019/12/12/five-reasons-employees-are-your-companys-no-1-asset/?sh=5c2c34f02563>
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32(1), 132–140.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. PT. Rineka Cipta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited, 747.
- Sharkey, L.D., Nazneen, R., Robbert, A.C. and Peter, A.B. (2012), *Winning with Transglobal Leadership: How to Find and Develop TOP Global Talent to Build WorldClass Organization*, Grow-Hill Education, Mc.
- Sihombing, S., Astuti, E. S., Mussadieq, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2016). The Effect of Servant Leadership to Rewards, Organizational Culture, and its Implication to Employee's Performance (Case Study on the Employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Indonesia). *International Journal of Law and Management*, 7(5), 781–796.
- Skinner, B. F. (1938). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. B.F. Skinner Foundation. [http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/The Behavior of Organisms - BF Skinner.pdf](http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/The%20Behavior%20of%20Organisms%20-%20BF%20Skinner.pdf)
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660–665.
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>