

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT AGRO REJEKI PASURUAN, JAWA TIMUR)

Dhiva Hardi Kusuma, Sri Nuringwahyu, Ratna Nikin Hardati

Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail: dhivahardikusuma20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4) secara bersama-sama gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur. Nilai persamaan $Y = 7,507 + 0,031X1 + 0,453X2 + (-0,045)X3 + e$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was conducted with the aim to explore how much the leadership style, work discipline and compensation influence the employees' working performances at PT Agro Rejeki Pasuruan, East Java. The method used in this study is a descriptive quantitative. The data analysis was obtained using multiple linear regression analysis. The data collection used was primary data and secondary data. The results revealed that 1) leadership style partially had no significant effect on the employees' working performance, 2) work discipline partially had a significant effect on the employees' working performance, 3) compensation partially had no significant effect on the employees' working performance 4) those three factors—leadership style, discipline work and compensation have a significant effect on the employees' performance. The hypothesis testing outlined that there is significant effect of leadership style, work discipline and compensation on the employees' working performance at PT Agro Rejeki Pasuruan, East Java. Equation value $Y = 7.507 + 0.031X1 + 0.453X2 + (-0.045) X3 + e$.

Keyword : Leadership Style, Work Discipline, Compensation and Employees' Working Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan

tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Agro Rejeki juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan tersebut bisa ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya, manfaat yang diharapkan yaitu:

1. Bagi peneliti, mendapatkan pengalaman dan pembelajaran

mengenai sumber daya manusia apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan serta menjadi alat perantara untuk membandingkan antara teori yang sudah dipahami pada saat perkuliahan dengan analisis praktik yang sebenarnya di lapangan.

2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Bagi universitas, mendapatkan informasi sebagai acuan, referensi, ataupun wawasan yang dapat dijadikan referensi bagi Universitas Islam Malang dalam kajian penelitian berikutnya yang mungkin akan dilaksanakan di waktu yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin (Sedarmayanti, 2017:364).

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Kompensasi

Menurut (Sinambela, 2016:220) Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai/karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Yukl (2009:62) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang rendah bukan saja dikarenakan kesalahan karyawan itu sendiri, namun terdapat kemungkinan pola atau gaya kepemimpinan dari para pemimpin yang kurang tepat. Hal ini disadari pada kenyataannya gaya kepemimpinan merupakan aspek kemanusiaan yang merupakan sikap mental (perilaku) manusia untuk menggunakan kemampuan, keahlian dan keterampilannya dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Aritonang (2005:88) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Robbin (2001:171) bahwa pemberian kompensasi yang efektif harus dapat memenuhi kebutuhan dan memuaskan karyawan, memastikan adanya perlakuan adil terhadap karyawan yang harapannya akan memberikan imbalan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Agro Rejeki di Jl. Lkr. AMD, Karangrejo Kidul, Purwodadi, Pasuruan, Jawa Timur 67163.. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2019 sampai dengan Mei 2019.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)
Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.
1. Disiplin Kerja (X2)
Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.
2. Kompensasi
Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian atau karyawan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari hasil kerja mereka.
3. Kinerja karyawan
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan di PT Agro Rejeki Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 40 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah:

1. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang mencakup pertanyaan-pertanyaan yang mewakili, untuk mendapatkan data baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Dokumentasi, cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dilokasi penelitian. Dokumentasi ini dilakukan untuk informasi serta bukti.
3. Observasi, tujuan dari observasi yaitu untuk melihat fenomena –fenomena apa saja yang ada di PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur.

4. Wawancara, adalah proses memperoleh keterangan atau informasi dari narasumber melalui tatap muka

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Hasan (2010:255) menyatakan bahwa secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- B_1X_1 = Koefisien regresi variabel bebas X_1, \dots, X_4
- X_1 = Gaya kepemimpinan
- X_2 = Disiplin kerja
- X_3 = Kompensasi
- e = Kesalahan pengganggu

Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan pada penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 = tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan)

H_a = menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk pengujian hipotesis yang memiliki pengaruh secara bersama-sama. Dengan hipotesis statistik yang dirumuskan sebagai berikut:

Sedangkan menurut Rangkuti (1998) untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas terdapat variabel bebas variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan rumus uji F yaitu

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-K-1)}$$

Keterangan:

- R² = korelasi koefisien berganda
- F = pendekatan distribusi probabilitas fishet
- K = jumlah variabel independen
- N = jumlah sampel

Dengan kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Apabila $F_{hitung} < f_{tabel}$ maka hipotesa observasinya (H_a) diterima dan hipotesa (H_0) ditolak. Namun apabila $F_{hitung} > f_{tabel}$ observasinya (H_a) ditolak dan hipotesa (H_0) diterima.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui apakah variabel independen (variabel bebas) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a ditolak atau H_0 diterima, artinya masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Rejeki, Pasuruan, Jawa Timur.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima atau H_0 ditolak, artinya masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Rejeki, Pasuruan, Jawa Timur.

Menurut Algifari (2000:46) dapat dirumuskan untuk mencari rumus t hitung dengan cara : Rumus t hitung:

$$t = \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan:

- b_1 = koefisien regresi
- Sb_1 = standar error koefisien regresi

Adapun 2 kriteria pengujian yang ditemukan hipotesisnya antara lain :

1. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima
2. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Gambaran Umum Penelitian

PT Agro Rejeki merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan yang didirikan pada tahun 2013 oleh Bapak Jailani, pendiri sekaligus pemilik dari PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur. Sejak tahun 2013 PT Agro Rejeki sudah menekuni bisnis tanaman hias yaitu tomat ceri PT Agro Rejeki Pasuruan Jawa Timur dapat melakukan pengiriman secara rutin ke Bali sebagai produk andalan wisata di Bali. Selain itu, tomat ceri ini diedarkan di sekitar pasar yang ada di Malang Lokasi PT Agro Rejeki berada di Lokasi dari penelitian ini adalah PT Agro Rejeki Jl. Lkr.

AMD, Karangrejo Kidul, Purwodadi, Pasuruan, Jawa Timur 67163.

Analisis Data

Regresi linier berganda

Dari hasil analisis regresi didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,507 + 0,031X_1 + 0,453X_2 + (-0,045)X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) dari analisis regresi berganda adalah sebesar 7,507. Berdasarkan nilai konstanta tersebut dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) diasumsikan bernilai 0 maka untuk kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 7,507.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0.031. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui jika gaya kepemimpinan (X1) naik sebesar satu satuan, sedangkan untuk disiplin kerja (X2) tetap, dan kompensasi (X3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.031 kali.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0.453. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui jika disiplin kerja (X2) naik sebesar satu satuan, sedangkan untuk gaya kepemimpinan (X1) tetap dan kompensasi (X3) maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.453 kali.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X3) adalah sebesar -0.045. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui jika kompensasi (X3) naik sebesar satu satuan, sedangkan untuk gaya kepemimpinan (X1) tetap dan disiplin kerja (X2) maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0.045 kali.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)
Berdasarkan hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,321 dengan ketentuan nilai t tabel sebesar 1,688. Berdasarkan hasil tersebut maka didapatkan bahwa nilai t hitung < t tabel atau $0,321 < 1,688$ atau nilai sig. $0,750 >$

0,05. Jadi, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau tolak H_a dan terima H_o . Sedangkan untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 6,144 dengan ketentuan nilai t tabel sebesar 1,688. Berdasarkan hasil tersebut maka didapatkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau $6,144 > 1,688$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$ Jadi, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau terima H_a dan tolak H_o . Dan hasil uji t untuk variabel kompensasi (X3) adalah sebesar -0,493 dengan ketentuan nilai t tabel sebesar 1,688. Berdasarkan hasil tersebut maka didapatkan bahwa nilai t hitung < t tabel atau $(-0,493) < 1,688$ atau nilai sig. $0,625 > 0,05$ Jadi, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau tolak H_a dan terima H_o .

2. Uji Simultan (uji F)

Didalam *output* versi SPSS, nilai uji F dapat dilihat pada tabel "Anova". Berdasarkan pada hasil uji f menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan (uji F) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 5%. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung > f tabel atau $13,108 > 2,87$

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung $0,321 < t$ tabel 1,688 dan nilai signifikansi $0,750 > 0,05$. Hal ini

- menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung $6,144 > t$ tabel $1,688$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
 3. Variabel kompensasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung $(-0,493) < t$ tabel $1,688$ dan nilai signifikansi $0,625 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima.
 4. Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yaitu $13,108 > 2,87$ atau dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan maupun pihak-pihak yang lain. Adapun saran yang diberikan antara lain, yaitu:

1. Sebaiknya meneliti variabel yang berbeda dari variabel penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga lebih baik mencari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel yang lebih banyak dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya supaya lebih bervariasi hasilnya.

Sedangkan saran untuk PT Agro Rejeki sebagai berikut:

1. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur bisa mempertahankan kinerja karyawannya dengan cara memperhatikan disiplin kerja yang sudah diterapkan, karena dari penelitian ini variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan yang lain yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel kompensasi (X_3) yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Penelitian ini, dihasilkan variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya ketiga variabel tersebut berperan penting secara bersama-sama dalam kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000) *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta, BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2018) *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Pendidikan*. Yogyakarta, Penebar Media Pustaka.
- Crimson, Sitanggang, (2005) *Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Ferdinand, Augusty. (2006) *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang, BP Universitas Diponegoro.
- Iskandar & Yuhansyah. (2018) *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya, Media Sahabat.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. (2008) *Organizational Behavior and Management*. New York, Amacom.

- Kartono, Kartini. (1998) *Pepimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, PT Raja Grafindo.
- Muljani, Ninuk. (2002) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* vol No 2, September.
- Mangkunegara, Anwar. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Rangkuti, Freddy (2008) *The Power Of Brands :Teknik mengelola Brand Equity dan Strategi Pengembangan Merk Plus Analisis Kasus Dengan SPSS*. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai Veithzal dkk. (2014) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Depok, PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, CV Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Aksara.