

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang

Yulia Tricayanti¹⁾, Neny Rostiati²⁾, Roswaty³⁾

^{1),2),3)}Universitas Indo Global Mandiri

Email: yuliatricaynt02@gmail.com ¹⁾, nenymarsi@uigm.ac.id²⁾, roswaty@uigm@ac.id ³⁾

Abstract

This research aims to impress leadership and compensation for employee performance at CV. Brothers Palembang. This type of research was descriptive quantitative. The data employed primary and secondary data. Data collection techniques using questionnaires. The sample in this study amounted to 44 employees. Data analysis utilized multiple linear regression. Based on the results of the T-test prove that leadership affect the employee performance partially. Based on the results of the F test that leadership and compensation have a simultaneous effect on employee performance. This research has the determination of 0.454 that was the coefficient. This R Square value indicates the contribution of leadership and compensation variables to employee performance variables is 45.4%. This research is expected to help the company as consideration for employee performance.

Keywords : leadership, compensation, employee performance

1. Pendahuluan

Dalam mewujudkan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas juga diperlukan beberapa komponen pendukung seperti, kompensasi dan kepemimpinan kerja yang baik terhadap karyawan. Perusahaan yang kurang memperhatikan dalam memberikan kompensasi dan sikap kepemimpinan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat hal itu, maka sikap kepemimpinan yang baik dan tepat perlu diterapkan dalam suatu perusahaan. Hal ini tentu harus diperhatikan oleh setiap pemimpin perusahaan karena dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan, maka akan membuat karyawan merasa aman, dan nyaman sehingga bisa membantu mereka dalam mengerjakan tugas mereka secara optimal.

Menurut Armstrong, (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Sudarmanto, (2009) kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Anoraga, (2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu..

Menurut Panggabean, (2014) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Rivai, (2014) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang pegawai dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada karyawan. Menurut Handoko, (2011) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas

jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2013) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan, sehingga kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

Menurut Hasibuan, (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara, (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Perusahaan CV. Brothers Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi, yang menyediakan jasa pelaksana untuk kontruksi jalan raya (kecuali jalan layang) jalan rel kreta api dan landas pacu bandara, serta pengerjaan untuk kontruksi bangunan multi atau hunian, dan juga bangunan gedung lainnya. Visi dari CV. Brother Palembang ialah menjadi perusahaan terbaik dan terkemuka dalam bidang jasa kontruksi, arsitektur, interior, desain, dan pengadaan barang di Indonesia. Dari visi ini, terlihat jelas bahwa untuk mewujudkan itu semua CV. Brothers Palembang harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa diwujudkan oleh CV. Brothers Palembang apabila perusahaan tersebut mampu memberikan kepemimpinan serta kompensasi kerja yang tepat bagi karyawannya agar bisa secara terus menerus mengembangkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Pada dasarnya kepemimpinan CV. Brothers Palembang cukup baik namun pimpinan CV. Brothers Palembang belum dapat membentuk suasana kerja lebih terorganisasi, dan kurang adanya perhatian terhadap karyawan seperti memberi motivasi dan dorongan pada karyawan, sehingga karyawan merasa tidak diperdulikan oleh pimpinan, dan dari sisi lain, kompensasi yang diberikan kepada karyawan terkadang diterima tidak tepat waktu, walaupun kompensasi yang diberikan oleh CV. Brothers Palembang telah dilaksanakan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan besar nilai kompensasi yang diterima karyawan sudah diketahui, maka dari hal inilah yang menjadi dampak pada kinerja karyawan yang menurun dan menjadi malas-malasan.

2. Kajian Literatur

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Referensi yang digunakan adalah buku dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Menurut Armstrong, (2003) menyatakan

kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Sudarmanto, (2009) kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan menurut Anoraga, (2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

1. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai, (2005) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

2. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

3. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

4. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

5. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

6. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan terciptanya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Menurut Wahjosumidjo, (1991) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak,

sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti-sugesti biasanya disebut sebagai saran dan anjuran.

Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugestimempunyai peranan yang sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung tercapainya tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4. Sebagai katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-galanya, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

2.3 Kompensasi

Menurut Panggabean (2014) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2014) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang pegawai dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada karyawan. Menurut Handoko (2011) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan

atau keseimbangan perhitungan, sehingga kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

Menurut Sumarwan (2008:289) mendefinisikan keputusan pembelian adalah kegiatan dimana yang dilakukan oleh konsumen untuk membeli dan mengkonsumsi suatu produk atau jasa dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur keputusan pembelian konsumen antara lain:

1. Keinginan mencoba produk
2. Pengunjung melakukan pembelian.

Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya. Menurut Dhermawan (2012) indikator-indikator yang terkandung di dalam kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji adalah bentuk pembayaran secara periodik yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya.
2. Insentif adalah suatu sarana yang berbentuk materi untuk memotivasi karyawan.
3. Tunjangan adalah setiap benefit yang ditawarkan pada karyawan selain gaji dan insentif.
4. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan karyawan dalam bekerja.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara, (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut

1. Faktor Kemampuan

Menurut mangkunegara (2000), salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah factor kemampuan. Kemampuan seseorang atau ability pada dasarnya terdiri dari tingkat IQ yaitu rata-rata nilai Iqnya 110-120 hal ini akan menunjang keterampilan dalam melakukan segala aktivitas di dalam bekerja. Maka dari itu perlunya penyesuaian dalam pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai perlunya pembagian tugas sesuai dengan keahliannya. (the right man on the right place)

2. Faktor Motivasi

Dalam hal ini mendorong serta menggerakkan karyawan dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal, motivasi sebenarnya merupakan sikap dari seorang karyawan itu sendiri dalam menyikapi sebuah kondisi atau situasi tertentu.

Indikator kinerja karyawan Menurut Daryanto (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain.

3. Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis di antara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan

3. Metodologi Penelitian

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Kuesioner akan disebar pada rumah makan sate taichan shincan Palembang, untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2017) pengertian populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di CV. Brothers Palembang yaitu sebanyak 44 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sampling jenuh

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, berikut disajikan *output* uji parsial dari variabel independent Kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Dan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1. Hasil uji t variabel kepemimpinan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.608	4.814		1.788	.081
Kepemimpinan	.195	.081	.279	2.402	.021

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Pada tabel 1 diperoleh kesimpulan uji t parsial variabel disiplin berdasarkan nilai signifikansi *output SPSS*. Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial (regresi linier berganda) berdasarkan nilai hitung dan tabel:

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan *sig t* dan α (0,05) atau t_{hitung} dan t_{tabel} . Adapun kriteria pengujian uji t yaitu:

Ho diterima jika $Sig\ t \geq 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ho ditolak jika $Sig\ t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

$t_{\text{tabel}} = 1,680$ ($df = n-k = 44-2 = 42$) taraf signifikan 0,05 H_1 : Nilai Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan nilai $X_1 < 0,05$ maka konstanta berpengaruh terhadap model regresi. Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,021 < 0,05$ dan. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $2,402 > 1,680$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Uji t variabel kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	8.608	4.814		1.788	.081
	Kompensasi	.567	.102	.643	5.541	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

4.5 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sujarweni, (2018) jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 3. Hasil uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.802	2	92.401	17.065	.000 ^b
	Residual	221.994	41	5.414		
	Total	406.795	43			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan

Rumus $F_{\text{tabel}} (k ; n-k) = (3 ; 44-2) = (3 ; 42) = 3,16$

Berdasarkan tabel 3 kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F_{hitung} sebesar $17,065 > F_{\text{tabel}} 2,83$ dan signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi adalah 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan, terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Ghazali (2013) Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa

besarnya kontribusi hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.428	2.327

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel 4 di atas didapatkan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,454. Nilai *R Square* ini menandakan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 45,4%. Dan sisanya sebesar 54,6% bisa di jelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan variabel kepemimpinan dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang. secara simultan variabel Kepemimpinan(X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Brothers Palembang. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,454. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Brothers Palembang, sebesar 45,4%, sisanya sebesar 54,6% bisa dijelaskan / dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, B. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dhermawan. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No.2.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.

Remaja Rosdakarya.

Panggabean, Mutiara S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-3, Cetakan Keenam. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni. (2018). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.