



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEI HAI
INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**ISMI FAUZIYAH
NPM. 21601081022**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

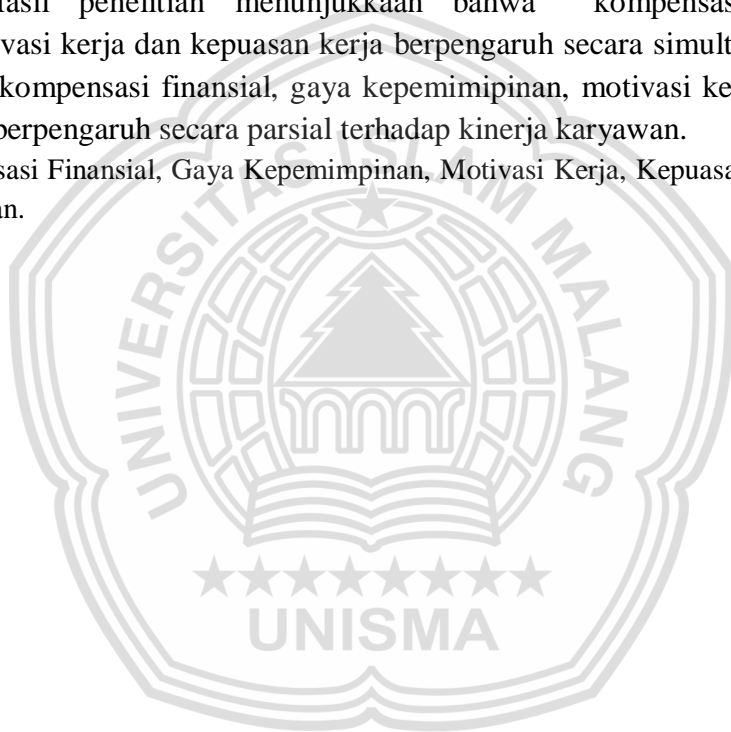
2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia mengetahui pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dengan jumlah sampel 78 responden

Adapun teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia setuju pada semua variabel penelitian yaitu kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan.

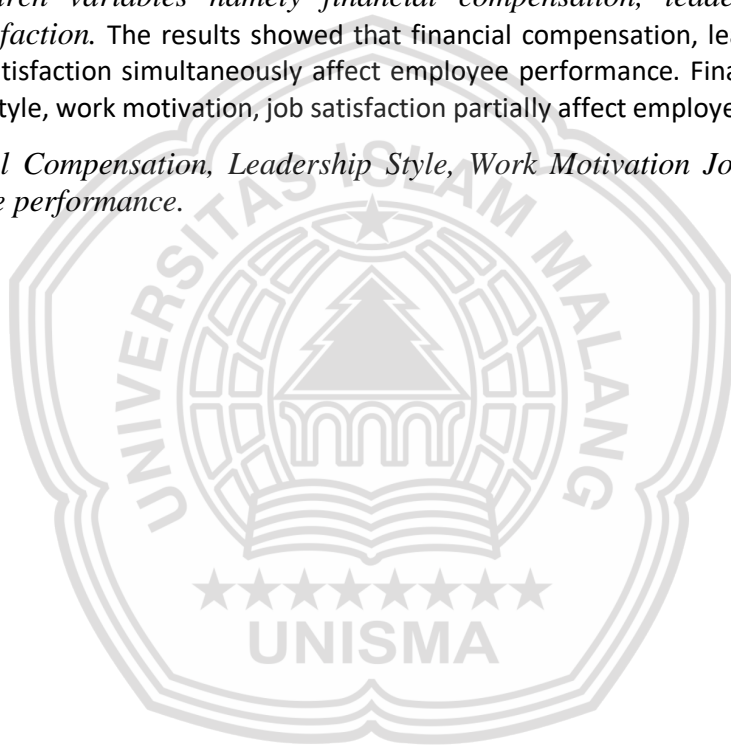


ABSTRACT

This research aims to describe financial compensation, leadership style, work motivation, job satisfaction, and the employees performance Pt Pei hai International Wiratama Indonesia know financial compensation influence, leadership style, work motivation, job satisfaction and the employees performance of PT pei hai international wiratama Indonesia. The tool used to know the financial by 78 samples of respondents.

As for the data analysis technique using multiple linear regression analysis the results of descriptive analysis show that the employees of PT Pei Hai International Wiratama Indonesia agree on all research variables namely financial compensation, leadership style, work motivation, job satisfaction. The results showed that financial compensation, leadership style, work motivation and job satisfaction simultaneously affect employee performance. Financial compensation variables, leadership style, work motivation, job satisfaction partially affect employee performance.

Keywords: *Financial Compensation, Leadership Style, Work Motivation Job Satisfaction and employee performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis saat ini telah mengalami perubahan sehingga mengakibatkan perusahaan harus tetap betahan dan bersaing. Langkah yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi. Langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi, memperbaiki strategi kepemimpinan, dan memberikan insentif sebagai motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dan kepuasan kerja yang akan berdampak pada perusahaan dapat berkembang dan unggul dalam persaingan, minimal bisa tetap bertahan.

Sumber daya manusia merupakan *asset* utama bagi setiap perusahaan karena sumber daya manusia itu adalah pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki keterampilan, pengetahuan, akal, dorongan, status dan latar belakang pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawah ke dalam suatu lingkungan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan pada kualitas sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan itu baik dari karyawan maupun pimpinannya untuk menjalankan setiap tugasnya Alamsyah dkk (2016:59). Tanpa adanya kualitas kinerja yang baik dari semua karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan itu lebih sulit untuk terwujud. Diharapkan karyawan lebih meningkatkan tanggung jawab atas pekerjaannya karena karyawan juga sudah terbekali berbagai pelatihan dan pendidikan yang berkaitan dengan

tindakan kerja karyawan. Sedangkan dengan kompensasi yang diberikan, lingkungan kerja, serta motivasi pada dasarnya itu adalah hak dari para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan. Selain itu didukung juga dengan alat-alat produksi yang modern, sarana, prasarana yang sangat lengkap untuk mendukung kontribusi para tenaga kerja sehingga bisa menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan salah satu bagian yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran perusahaan. Karena kemajuan dalam sebuah perusahaan itu tidak terlepas dari peran yang dilakukan oleh karyawan. Didalam penelitian Komara (2009: 185) bahwa kinerja merupakan sesuatu hal sangat penting dalam perusahaan dalam mencapai sebuah sasaran dan tujuan perusahaan, salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaandengan cara melihat dari hasil penilaian kerjanya karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kemajuam untuk perusahaan dapat bertahan dalam persaingan dilingkungan bisnis. Ada beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan diperusahaan.

Pada setiap individu masing- masing memiliki kepentingan dan tujuan tersendiri ketika memutuskan untuk bergabung di suatu perusahaan. Bagi sebagian karyawan harapan bergabung disuatu perusahaan untuk mendapatkan gaji atau upah sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup. Jika seseorang yang bekerja atau memiliki pekerjaan itu lebih dihargai oleh masyarakat sekitar dibandingkan dengan yang tidak memiliki pekerjaan. Kompensasi ini untuk sebagai ikatan kerja sama, kepuasan atas kerja yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan. motivasi, stabilitas karyawan, disiplin dalam bekerja, serta pengaruh dalam serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi merupakan imbalan, ganjaran maupun penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan berupa kompensasi *finansial* maupun *non finansial* yang diberikan secara adil dan sesuai dengan apa yang telah dihasilkan atau pencapaian sebuah tujuan oleh karyawan untuk perusahaan. Sehingga pemberian kompensasi perusahaan untuk karyawan itu sangatlah penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang telah menghasilkan output yang optimal untuk perusahaan. Bentuk dari kompensasi itu berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan dan bonus. “Sedangkan kompensasi non finansial diantaranya adalah berupa berupa pekerjaan seperti tanggung jawab, penghargaan atas kinerja dan lingkungan yang mendukung SDM. Blogspot. Jurnal. (2009). Peneliti mengambil salah satu dari jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial atau pembayaran langsung yang disebut dengan upah atau gaji.

Kompensasi finansial merupakan penyusunan keseluruhan pemberian imbalan atau balas jasa secara langsung yang berupa Gaji (finansial). Menurut Mita dkk (2016:1109) bahwa pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena dengan besar kecilnya kompensasi yang diterima merupakan ukuran atas prestasi dari kerja karyawan maka jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan cukup adil maka akan mendorong karyawan untuk lebih optimal untuk menjalankan pekerjaannya. Sistem perencanaan Kompensasi finansial dapat diaplikasikan dalam bentuk *reward*, *Reward* yang bentuk finansial itu seperti bonus, gaji dan tunjangan. Pemberian Kompensasi finansial ini dilakukan untuk meningkatkan sebuah prestasi karyawandalam bekerja.

Gaya kepemimpinan memiliki peran sangat berpengaruh dalam cara kerja karyawan. Karena “gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan kemampuan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, dan berkomunikasi untuk mengarahkan, maupun mempengaruhi

bawahannya sehingga seorang bawahannya bisa melakukan perintah dari pimpinan untuk mencapai setiap pekerjaan atau tanggung jawabnya. cara seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan itu memiliki pengaruh bagi perusahaan yang sedang dipimpinnya, disetiap kebijakan yang dikeluarkan sangat mempengaruhi kualitas kinerja yang di hasilkan.

Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin setiap karyawannya. Dimana gaya kepemimpinan yang tepat akan menghasilkan, motivasi karyawan untuk berprestasi. Dalam suksesnya atau tidaknya karyawan untuk mencapai prestasi kerja itu sangatn dipengaruhi oleh gaya dari pimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membangkitkan semangat karyaawa untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang ditulis oleh Roscahyo dan Prijati (2013:38) bahwa gaya kepemimpinan menggambarkan keterampilan sikap dan sifat yang telah mendasari perilaku seseorang. Gaya pemimpinan yang tepat akan membuat semangat karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Selain faktor 'kompensasi finansial dan faktor gayaa kepemimpinan, terdapat faktor motivasi juga yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi memiliki ikatan yang berkesinambungan antara sikap dan sifat yang dimiliki oleh setiap indifidu. Sifat yang dimiliki oleh seseorang itu berhubungan sengan emosi, struktur sosial dan peristiw-peristiwa baru. 'Emosi itu bisa dirubah dan dipengaruhi oleh perilaku. Pola pikir seseorang dikemungkinan bisa merubah sikap dari seseorang karena suatu gaya lingkungan yang dapat mengadaptasi, memproses ,dan mempelajari setiap perubahan baru yang diterinanya.

Motivasi dapat diartikan keadaan seseorang yang terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan atau aktivitas. motivasi memiliki sifat yang tidak terlepas dari sifat manusia,dimana manusia itu secara individu memiliki kualitas yang berbeda-beda, dan disetiap individu memiliki

dasar, perilaku dan sikap yang berbeda-beda, sehingga motivasi itu muncul disetiap individu. Menurut Brantas (2009:101) mengatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi pimpinan karena pimpinan perlu memahami perilaku-perilaku bawahannya agar dapat mempengaruhi semangat bekerja untuk mewujudkan sebuah keberhasilan perusahaan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi itu sangat penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja keras dan giat, untuk meningkatkan produktifitas. Ada beberapa cara yang dilakukan para pimpinan dalam memberikan motivasi yang positif kepada karyawannya, seperti memberikan *reward*, partisipasi, kepuasan dan materi.

Perusahaan itu harus dapat menciptakan sebuah kepuasan kerja bagi karyawan demi menaikkan sebuah kualitas *service* yang optimal. Menurut Munhurrun, dkk (2010: 38) bahwa kepuasan itu bisa dilihat dari kedua sisi, sisi karyawan dan sisi perusahaan, kepuasan kerja dari sisi karyawan adalah timbul perasaan bahagia dalam menjalankan kerja, sedangkan dari sisi perusahaan kepuasan kerja meningkatkan produktivitas setiap karyawan, dan jika perusahaan tidak memberikan kepuasan karakteristik yang sesuai maka karyawan cenderung akan meninggalkan perusahaan tersebut. Jadi untuk disetiap perusahaan pasti akan melakukan beberapa faktor untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal untuk perusahaan dan ingin mendapatkan hasil produksi yang bagus pula.

Sebelum penelitian ini, sudah ada penelitian terdahulu Yang dilakukan oleh Rahadian (2016) yang menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disini peneliti menambahkan satu variabel yaitu variabel Motivasi Kerja.

Tingkat persaingan bisnis saat ini Semakin ketat, dan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang berdiri pasti banyak perusahaan yang ingin menjadi perusahaan yang terbaik dan bertahan menjadi perusahaan yang bonafit. Seperti yang sedang terjadi pada “PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia yang bergerak dibidang produksi sepatu yang sudah berdiri 26 tahun pada saat ini perusahaan sedang bersaing dengan banyak pesaing baru dan perusahaan akan tetap mempertahankan perusahaannya dengan tetap mengutamakan kualitas produk dan kualitas Sumber Daya Manusianya agar tetap bertahan di persaingan saat ini. perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik. Di perusahaan ini setiap harinya karyawan dituntut untuk memproduksi sebanyak 5000 pasang sepatu disitulah perusahaan harus memikirkan bagaimana karyawannya tetap semangat dan tetap menyelesaikan targetnya dengan kualitas yang baik tanpa ada kesalahan dalam memproduksi. Jika semua karyawan tidak bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target maka perusahaan akan memberikan lembur kepada karyawan samapi menyelesaikan semua tugasnya Di perusahaan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia ini cara pimpinan dalam mendorong karyawannya dengan cara memberikan premi sejenis bonus dalam mempertahankan kualitas kinerja karyawan.

Perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang bekerja secara optimal untuk dapat mewujudkan dan mencapai sebuah tujuan yang telah disusun oleh perusahaan, untuk mendapatkan kinerja yang baik dan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka perusahaan harus menciptakan sebuah kepuasan kerja untuk karyawan dengan menciptakan suasana yang nyaman ataupun dengan cara memberikan kompensasi finansial yang layak, memberikan motivasi untuk karyawan agar igat untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, gaya kepemimpinan itu juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika

seorang pemimpin yang tidak baik atau tidak bisa mengayomi ataupun tidak bisa berlaku adil terhadap sesama karyawan itu juga bisa berpengaruh kepada kualitas kinerja karyawan pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis menggunakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEI HAI INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi dari ,kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi dari kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya konsep-konsep teori-teori terhadap pengetahuan dari pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan agar dapat memperhatikan mengenai tentang kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya bias digunakan untuk sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai hal ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab tujuan penelitian pengaruh secara signifikan antara Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap 78 karyawan tetap pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia mempersepsikan cenderung setuju pada semua variabel penelitian yaitu Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Kompensasi Finansial diukur dengan indikator gaji, upah, intensif dan bonus yang didapat oleh karyawan setiap bulan sesuai dengan harapan dan sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Gaya Kepemimpinan diukur dengan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional pimpinan menerapkan pada bawahannya untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Motivasi Kerja diukur dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan , kebutuhan aktualisasi pimpinan menerapkan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja pada setiap karyawan.

Kepuasan Kerja diukur dengan indikator kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologis untuk memenuhi semua kebutuhan dan rasa puas karyawan terhadap apa yang sudah mereka kerjakan dan mereka dapat. Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan melaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

2. Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
6. Terdapat pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya mempunyai beberapa keterbatasan yang dialami oleh penelitian, tetapi diharapkan dengan keterbatasan tersebut tidak menurunkan manfaat yang di capai. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Model penelitian ini terbatas menganalisis 4 variabel independen, sehingga diperlukan perluasan variabel penelitian agar lebih mampu menggambarkan Kinerja Karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan.

2. Dalam penelitian ini peneliti hanya terbatas satu perusahaan saja.
3. Dalam penelitian ini peneliti hanya tertuju pada responden karyawan saja.

5.3 Saran

Mengenai penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan beberapa saran yang didasarkan pada hasil temuan antara lain:

1. Kepada instansi

- a. Perusahaan harus memberikan kesepakatan dan keputusan terhadap karyawan agar memberikan upah kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.
- b. Pimpinan mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga perusahaan kedepannya bisa berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil yang maksimal.
- c. Perusahaan diharapkan agar bisa memberikan jaminan kepada karyawan dengan memberikan program jaminan kesehatan.
- d. Atasan di perusahaan diharapkan memberikan motivasi dengan cara memberi masukan-masukan apabila bawahannya mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Perusahaan di harapkan memberikan kesempatan kepada pekrja agar bisa memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan kualitas penelitian disarankan untuk:

- a. Menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepribadian dan minat berwirausaha untuk lebih memperkuat hasil analisis penelitian
- b. Menambah jumlah responden pada penelitian berikutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- As,ad, Mohammad, 2004. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Liberty, Yogyakarta.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. *Psikologi Perusahaan*. (Bnadung: Trigenda Karya,1993). Hal. 48
- Buchari, Zainun. *Mnajemen dan Motivasi*. (Jakarta: balai aksara,1989) hlm.93
- Bagushttp, D. Jurnal-sdm. Blogspot. Co.id/2009/08/e-commerse-definisi-jenis-tujuan. Html. *Jurnal Manajemn, Bahan Kuliah Manajemen*.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A.(2008) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampak Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Darmawan, D.H. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M.(2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 81-95.
- Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan., dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Handoko,H.2008.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Edisi2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, MT, Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan ProduktivitasPegawai*.Gasindo Jakarta.
- Hasibuan, Mlayu S.P. 2004, "Organisasi dan motivasi". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/manajemen-sumber-daya-manusia-fungsi.html>.
- https://www.kompasiana.com/reksi_dwi/55100fbea33311cd39ba7ec0/tanggung-jawab-seorang-pemimpin
- <https://surabaya.proxsisgroup.com/tujuan-dan-pengertian-evaluasipenilaian-kinerja/>
- Irawan, D. H. (2014). Pengaruh Komoensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja (Studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2).

- Ircham, A. A., & Mansur, M.(2018). Pengaruh Kompensas, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(6).
- Kadarisma. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- kartono, Kartini, 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Rajawali Pers*. Jakarta.
- Kusjono, G, & Firmansyah, F. (2020, January). *Pengaruh GayaKepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lee Coper Indonesia Jakarta Selatan*. In *Proceedings* (Voll, no.1).
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Mangkunegara 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara 2011. *Kinerja Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT BPFE.
- Miftah, Thoha.*Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*.(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2005).
- Mindari, E. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bisma Hamira Palembang. *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 35-41.
- Munthe, K., & Tiorida, E.(2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), 86-97.
- Northouse,P.2013. *Ladership Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Pandji, anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: PT Rineka Cipta,1992), hal 34
- Priyono, achmad agus. (2015). *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malam.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. Matrik: *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Puteri, Syafta Sulistyoy; RAMLI, Abdul Haeba. Determinan Kinerja karyawan pada PT. Kinden Indonesia di Jakarta, In: *PROSIDING SEMINAR NASIONAL CENDEKIAWAN.2017.p239-243*.
- Renggani Nur'aini Vidianingtyas & Wika Harisna Putri''*Pengaruh Kompensasi Finansial,Kuapsan Kerja,Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Krayawan Pada Perusahaan Jasa Katering Didaerah Itimewa Yogyakarta*.

- Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Bnarnegara.*
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Terj: Ratna Sarswati Dan Febriella Sirait Edisi 16.* Jakarta: Salemba Empat.
- Roscahyo, A. Prijati. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Siti Khodijah Sidoarjo.*
- Sari, S.W.P., & Yuniawan, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Serta Kesehatan Dan keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(1), 254-264.
- Sartika, D. Y., Djumlani, A., & Kalalinggi, R. (2017). Studi Tentang Fungsi Kepemimpinan Sekretaris Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur di Balai Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform (JAR)*, 3(1), 14-23.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan, Kuantitatif, kualitatif dan F&D bandung*, alfabeta.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif & kombinasi (Mixed Methods).* *Journal of chemical Information and Modeling.*
- Septian Renny Novitasari. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal.
- Supardo, Wijaya. 2006. *Teori, Prilaku, dan Budaya Organisasi.* Bandung: Refika Aditama.
- Supriyanto, Achmad Sani Dan Mashuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Malang:* UIN MALIKI Press
- Siba, E. Asmony, T. Alamsyah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Katholik Santo Antonius Karang Ujung Ampenan. *Jurnal Magister Manajemen.*
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK negeri Pariwisata dikota padang. *Jurnal Economica: Research of economic and Economic Education*, 4(2), 258-268.
- Tampubolon, Biatna.D.2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan faktor Etos Kerja Terhadap Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001.* *Jurnal Standardisasi*. No.9. hal: 106-115.
- Thoha, Miftah, 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen Fisipol UGM.* Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai, *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Pepratek.* (Jakarta: PT raja Grafindo Persada, 2004) hlm 456.

- Wartana, I. M. H., Adi, I. K. Y., & Asih, A. A. K. S. (2019). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Karyawan UKM di Kabupaten Gianyar Bali. Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya, 25(1), 99-113
- Widodo, suparno eko. (2015). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia." Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Yusniawan, R., & permana, I. (2018). Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. REFORMASI: Jurnal Ilmiah Administrasi, 3(1).

