

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD KURNIA JAYA

Muhamad Syahid Irsyadi

Irsyadi28@gmail.com

Asmara Indahingwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resource management plays important role as company driving force. While, the main function of human resource management are planner, organizer, activator and controller. Therefore, this research aimed to find out the effect of leadership style, commitment and compensation on the employees performance of UD Kurnia Jaya. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees of UD Kurnia Jaya. In other words, the data collection technique used saturated sample, in which there were 50 respondents as sample. Furthermore the data analysis technique used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, feasibility and hypothesis with SPSS version 16. The research result concluded leadership style had positive and significant effect on employees performance with regression coefficient of 0.307 and significance of 0.001. Likewise, commitment had positive and significant effect on employees performance with regression coefficient of 0.263 and significance of 0.005. Moreover, compensation had positive and significant effect on employees performance with regression coefficient of 0.264 and significance of 0.000. In brief, all variables, namely leadership style, commitment and compensation had positive and significant effect on the employees performance of UD Kurnia Jaya.

Keywords: leadership style, commitment, compensation, employees performance

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai penggerak perusahaan. Fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengendalian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Kurnia Jaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan UD Kurnia Jaya atau menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,307 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001, variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,263 dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,264 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Kurnia Jaya.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komitmen, kompensasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman dan kemajuan teknologi menyebabkan perusahaan didorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Perkembangan zaman dapat mengeliminasi sebuah perusahaan jika tidak dapat bersaing dengan pendatang baru yang lebih modern. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut mampu meningkatkan daya saing dan berkompetisi dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang mengumpulkan orang-orang yang disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan produksi. Hampir seluruh perusahaan yang ada

memiliki tujuan yang sama, yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal guna meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Unsur terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Unsur terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sebagaimana Simamora (2006), mendefinisikan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya lainnya menjadi berjalan. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak organisasi untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi persaingan global yang semakin berkembang dan modern. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Diperlukan karyawan yang mampu menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Tujuan mengetahui kinerja karyawan adalah untuk mengevaluasi sumber daya manusia secara efektif bagaimana karyawan memenuhi tanggungjawab pekerjaannya secara baik atau mengalami kendala. Kinerja adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja merupakan suatu hal penting dalam rangka menunjang kelancaran sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika adanya semangat yang terjaga dan juga etos kerja yang tinggi. Perusahaan akan melakukan berbagai cara guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Namun ada kalanya karyawan dalam sebuah perusahaan mulai menurun kinerjanya seperti yang dialami oleh perusahaan UD Kurnia Jaya. Pada perusahaan ini mengalami penurunan kinerja karyawan yang disebabkan penerapan gaya kepemimpinan yang belum optimal, yaitu pemimpin kurang melakukan pengawasan terhadap karyawan saat bekerja. Akibatnya karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Selain itu pemberian kompensasi juga kurang sesuai dengan beban kerja karyawan. Hal ini bisa dikatakan bahwa perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan sehingga mengalami hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang pertama yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengarahkan para karyawannya dengan menggunakan cara dan sikap tertentu. Fungsi gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan elemen yang sangat penting dalam perusahaan sebagai pengendali utama pengelolaan sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi para karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Segala perilaku maupun sikap pimpinan akan ditiru oleh bawahannya maka diperlukan sikap dan gaya kepemimpinan yang baik dan mengerti segala kebutuhan maupun kondisi bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2008:72) menjelaskan kepemimpinan merupakan proses interaksi antara seseorang pemimpin dengan bawahannya yang menyebabkan seseorang atau kelompok berbuat yang sesuai dengan kehendak pemimpin. Fungsi gaya kepemimpinan sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia, yaitu memberikan pengarahan dan dorongan agar mekanisme kerja berjalan efektif dan sebagai upaya peningkatan kinerja.

Faktor lain juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan sebagaimana Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan yang ditempati karyawan tersebut. Komitmen dapat diartikan karyawan yang sudah ketergantungan terhadap perusahaan yang ditempatinya sehingga segala upaya dilakukan agar karyawan tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Menciptakan komitmen maka dapat dipastikan karyawan mempunyai ikatan erat terhadap perusahaan serta menggambarkan juga karyawan memiliki kinerja yang baik. Komitmen juga dapat

membuat karyawan menjadi loyal dengan perusahaan dikarenakan ikatan psikologis dari hubungan timbal balik yang didapatkan dari perusahaan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Masalah kompensasi sangatlah penting untuk diperhatikan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut Hani Handoko (2010:155). Kompensasi disini merupakan segala sesuatu yang di terima karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja yang telah mereka berikan dalam bentuk materil atau non-materil seperti yang disampaikan. Memberikan kompensasi tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkontribusi pada perusahaan, bekerja dengan tekun dan giat dan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Masih banyak permasalahan perusahaan atau organisasi dalam memberikan hak kompensasi yang tidak sesuai dengan risiko yang dijabat oleh karyawan sehingga merasa tidak dihargai, akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang semakin menurun fatalnya lagi karyawan bisa keluar dari perusahaan. Hal ini sangat rentan terhadap kinerja karena kita ketahui tujuan awal seseorang melamar pekerjaan adalah kebutuhan feedback dari perusahaan, yaitu berupa upah atau gaji guna memenuhi kebutuhan hidup para pekerja. Selain berdampak pada penurunan kinerja, pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat menyebabkan elektabilitas perusahaan menjadi turun dan menimbulkan citra buruk bagi perusahaan yang bersangkutan dikarenakan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Penelitian yang membahas tentang gaya kepemimpinan, komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti penelitian Billy Tamarindang et al (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain mengenai komitmen yang dilakukan oleh Rica Anindita dan Apriatni E. P. (2017) menyatakan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain komitmen, penelitian tentang kompensasi juga telah dilakukan oleh Asmara Indahingwati (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut: 1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Kurnia Jaya?; 2) Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Kurnia Jaya?; 3) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Kurnia Jaya?. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD Kurnia Jaya; 2) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan UD Kurnia Jaya; 3) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD Kurnia Jaya.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia perannya sangat penting keberadaannya sebagai penggerak laju operasional organisasi atau perusahaan sehingga perlu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:10), menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Simamora (dalam Sutrisno, 2010), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dessler (dalam Sutrisno, 2010), menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu kebijakan

dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek Sumber Daya Manusia dari posisi seorang Manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Kesimpulan dari definisi diatas, manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan memproses dan menggerakkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengendalian, pengorganisasian, dan pengarahan.

Kinerja Karyawan

Karyawan mempunyai peranan penting sebagai penyumbang kontribusi utama pada perusahaan. Peran kontribusi tersebut adalah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat membawa perusahaan lebih mudah dalam upaya mewujudkan tujuan, karena karyawan merupakan orang-orang yang melakukan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian segala kegiatan perusahaan.

Mangkunegara (2013:67), mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang menghasilkan kinerja yang bagus, maka berbagai upaya akan ditempuh perusahaan agar meningkatkan kinerja para karyawannya. Robbins (2006) mendefinisikan kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin perusahaan.

Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif untuk menghasilkan karyawan yang terbaik. Semakin baik kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan, maka semakin baik juga kinerja perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009:548), mendefinisikan Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kesimpulan dari definisi diatas, kinerja adalah hasil dari tanggung jawab yang diberikan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Pada suatu perusahaan, seorang pemimpin mempunyai peran yang penting dalam menggerakkan dan mengarahkan perusahaan. Setiap pemimpin harus memahami perilaku dan kondisi para bawahannya yang berbeda-beda. Seorang pemimpin juga memberi pengaruh sedemikian rupa terhadap perilaku karyawan sehingga dapat memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan juga ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan. Menurut Robbins (2006), Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah suatu tujuan.

Gaya Kepemimpinan adalah pola-pola perilaku seorang pemimpin yang mereka terapkan melibatkan orang lain sebagai pengaruh untuk melakukan pekerjaan sesuai tujuan tertentu, seperti yang disampaikan Nawawi (2008:72). Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tersebut. Hasibuan (2007:170) menjelaskan, Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan proses interaksi antara seseorang pemimpin dengan sekelompok orang yang menyebabkan seseorang atau kelompok berbuat yang sesuai dengan kehendak pemimpin. Kesimpulan dari definisi diatas Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara atau proses seseorang (pemimpin) membuat pengaruh yang melibatkan orang lain (karyawan) untuk bertindak sesuai apa yang diarahkan seorang pemimpin untuk tujuan pencapaian target tertentu.

Komitmen

Komitmen karyawan perlu menjadi perhatian bagi perusahaan karena komitmen menjadi dasar landasan karyawan agar mau melakukan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang tidak mempunyai komitmen akan merasa berat untuk memenuhi tanggung jawabnya, dikarenakan karyawan tidak memiliki dedikasi terhadap perusahaan sehingga produktivitasnya kurang baik. Terciptanya komitmen maka akan timbul hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan yang saling menguntungkan. Menurut Lincoln (dalam Sopiah, 2008:155), Komitmen organisasional mencakup kebanggaan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kemauan karyawan pada perusahaan.

Blau dan Boal (dalam Sopiah, 2008:155) Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap perusahaan, sedangkan menurut Sopiah (2008), memberikan definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan perusahaan.

Karyawan yang suka atau merasa bangga dengan dirinya berada di perusahaan tertentu akan terdorong memberikan kinerja yang ekstra agar tetap menjadi bagian dari perusahaan, seperti menurut Rivai (2004:248), bahwa Komitmen kerja karyawan adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif. Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan ekspresi dari karyawan yang memihak pada perusahaan, adanya rasa suka dan bangga dalam dirinya menjadi bagian dari perusahaan sehingga adanya dorongan terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kompensasi

Kompensasi adalah hak yang harus diterima karyawan sebagai timbal balik atas tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang tidak layak maupun tidak sesuai bisa berakibat tingginya tingkat turnover pada suatu perusahaan. Hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan merasa tidak puas dan tidak dihargai atas jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan. Pentingnya pemberian kompensasi sebagai imbalan kepada karyawan agar tetap terjaga produktivitasnya. Selain mempengaruhi produktivitas, kompensasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Hasibuan (2012:118) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan atau imbalan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima seseorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Rivai (2004:357) mengemukakan Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka. Ada dua bentuk kompensasi yang diberikan, yaitu kompensasi langsung meliputi gaji atau upah, insentif sedangkan kompensasi tidak langsung mencakup kesejahteraan karyawan seperti tunjangan maupun fasilitas sarana dan prasarana pendukung kinerja karyawan. Kesimpulan dari definisi kompensasi adalah balas jasa perusahaan terhadap karyawan yang telah melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan tujuan sebagai ikatan hubungan dengan perusahaan serta motivasi agar karyawan menjaga produktivitasnya tetap baik sehingga mencapai kepuasan.

Penelitian Terdahulu

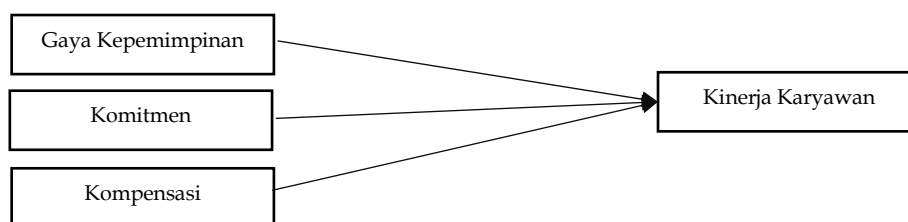
Indahingwati (2017) "*Performance Review of Labour's Take Home Pay and Non-Financial Compensation*" Kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

Rica Anindita dan Apriatni (2017) *“Pengaruh Budaya Perusahaan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fumira Semarang”* Budaya Perusahaan dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Billy Tamarindang et al (2017) *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado”* Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hamdiyah et al (2016) *“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di ADA Swalayan Banyumanik Semarang”* Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis masih perlu diuji kebenarannya dengan menggunakan data-data daripada hipotesis itu sendiri. Menurut Sugiyono (2012:64) mengemukakan Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₁) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD Kurnia Jaya; H₂) Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD Kurnia Jaya; H₃) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD Kurnia Jaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah jenis penelitian kausal komparatif (causal comparative research). Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang menggunakan hubungan sebab-akibat (cause-effect) antara dua variabel atau lebih. Tipe penelitian kausal komparatif termasuk tipe penelitian ex post facto, yaitu penelitian yang mengacu pada data yang telah dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Penelitian ini menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat melalui variabel independen dan variabel dependen, maka diambil sebuah kesimpulan umum.

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:215). Penetapan objek penelitian sangat penting dalam suatu penelitian, karena objek penelitian digunakan peneliti untuk mengambil data lalu menguji hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan seluruh populasi yang telah diamati. Pada penelitian ini, objek yang digunakan adalah seluruh karyawan di UD Kurnia Jaya sebanyak 50 karyawan yang berlokasi di Jl. Demak 162 Kecamatan Bubutan, Kota Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel digunakan sebagai responden untuk melakukan pengisian kuesioner sehingga didapatkan informasi data untuk penelitian. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 50 karyawan UD Kurnia Jaya. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:84). Maka sampel yang akan digunakan adalah seluruh karyawan atau sampel jenuh sebanyak 50 responden agar penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil (Sugiyono, 2017:85). Sampel jenuh mempunyai istilah lain yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel untuk penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data diatas, peneliti mengambil teknik pengumpulan data menggunakan cara kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dapat berupa pertanyaan tertutup atau pertanyaan terbuka ditujukan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang lebih efisien jika peneliti telah memahami variabel yang akan diukur dan tahu tanggapan dari responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan

Robbins (2006) mendefinisikan, Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah suatu tujuan. Menurut Robbins (2009) menunjukkan bahwa indikator untuk mengukur tingkat gaya kepemimpinan yaitu: 1) Kemampuan untuk memberitahu karyawan apa yang harus mereka kerjakan; 2) Kemampuan memberikan ide-ide kepada karyawan; 3) Kemampuan berpartisipasi dengan karyawan; 4) Kedisiplinan; 5) Kemampuan untuk mendelegasikan kepada karyawan.

Komitmen

Lincoln (dalam Sopiah, 2008:155), Komitmen organisasional mencakup kebanggaan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kemauan karyawan pada organisasi. Adapun indikator komitmen menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008:156) dalam penelitian adalah: 1) Kemauan karyawan; 2) Kesetiaan karyawan; 3) Kebanggaan karyawan pada organisasi.

Kompensasi

Simamora (2004:442), mendefinisikan Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004) dalam penelitian ini adalah: 1) Gaji dan Upah; 2) Insentif; 3) Tunjangan; 4) Fasilitas.

Kinerja Karyawan

Robbins (2006) mengemukakan, Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) adalah: 1) Kualitas Kerja; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan Waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari (Sugiyono, 2012:333). Data yang digunakan adalah kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:267). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Tujuan dari uji validitas adalah apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan kepada responden telah mewakili segala informasi yang harus diukur. Uji validitas juga menyangkut dengan suatu variabel atau pertanyaan dalam mengukur apa yang harus diukur.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan (GK)	GK ₁	0,741	0,279	Valid
	GK ₂	0,773	0,279	Valid
	GK ₃	0,833	0,279	Valid
	GK ₄	0,639	0,279	Valid
Komitmen (KM)	KM ₁	0,760	0,279	Valid
	KM ₂	0,868	0,279	Valid
	KM ₃	0,811	0,279	Valid
Kompensasi (KP)	KP ₁	0,839	0,279	Valid
	KP ₂	0,777	0,279	Valid
	KP ₃	0,885	0,279	Valid
	KP ₄	0,847	0,279	Valid
Kinerja karyawan (KK)	KK ₁	0,642	0,279	Valid
	KK ₂	0,639	0,279	Valid
	KK ₃	0,856	0,279	Valid
	KK ₄	0,912	0,279	Valid
	KK ₅	0,904	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari data pada Tabel 1 diatas untuk pengujian uji validitas, uji validitas ini diukur dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, r tabel pada penelitian ini sebesar 0,279 dari data tersebut bisa dilihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, komitmen, kompensasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2012:168) menjelaskan suatu penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data atau konsisten dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan one shot metode atau metode pengukuran sekali saja. Metode tersebut melakukan pengukuran reliabilitas berpedoman dengan cronbach alpha. Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 bisa dikatakan penelitian ini reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,736	Reliabel
Komitmen	0,741	Reliabel
Kompensasi	0,854	Reliabel
Kinerja karyawan	0,856	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik diturunkan nilainya).

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized	t	Sig
	Coefficients		
B			
Konstanta	0,769	-	-
Gaya kepemimpinan (GK)	0,307	3,658	0,001
Komitmen (KM)	0,263	2,936	0,005
Kompensasi (KP)	0,264	4,056	0,000

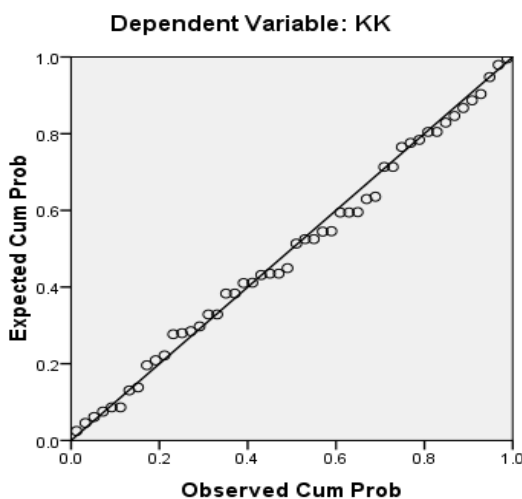
Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan perhitungan analisis regresi pada Tabel 3 diatas bisa dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut: $KK = 0,769 + 0,307GK + 0,263KM + 0,264KP + e$

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik Normal P-P Plot Of Regression Standard, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Ghozali, 2011:214).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Hsil Uji Normalitas

Gambar diatas bisa dilihat bahwa hasil dari penelitian model regresi ini menunjukkan penyebaran data (titik) dan distribusi yang normal, bisa memiliki distribusi yang normal karena data (titik) tersebut penyebaran titik mendekati garis 45^0 yang menunjukkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga data dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2011) menunjukkan bahwa uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang digunakan tersebut ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya Multikolinieritas dalam model regresi. Apabila terjadi maka variabel dependen yang dipengaruhi variabel independen akan renda meskipun nilai F secara keseluruhan terlihat tinggi. Akibatnya H_0 pengujian koefisien akan gagal menolak H_0 . Multikolinieritas bisa diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai $VIF < 10$ maka mencerminkan tidak ada Multikolinieritas.

Tabel 4
Hasil uji multikolinieritas
Coefficients

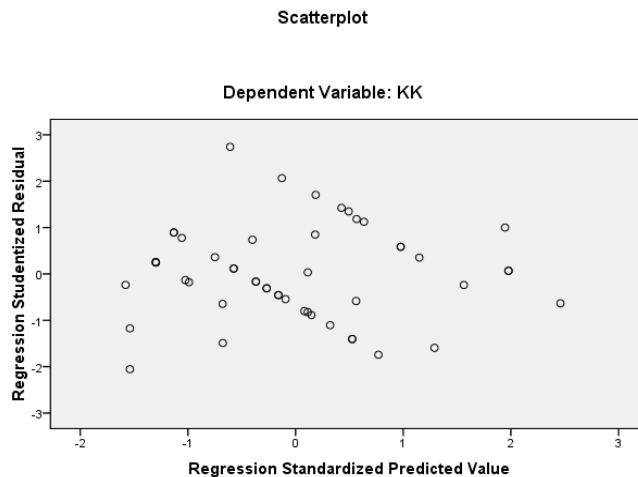
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya kepemimpinan	0,881	1,135	Non Multikolinieritas
Komitmen	0,710	1,409	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0,700	1,428	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari data Tabel 4 diatas bisa diketahui bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai variance inflation factor (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139) menunjukkan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas ini untuk menguji apakah model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut Homoskedastisitas dan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut Heteroskedastisitas.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pada Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan, komitmen dan kompensasi.

Uji F

Sugiyono (2011:192) mengemukakan, uji pengaruh simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat.

Tabel 5 Hasil Uji Goodness of it (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,955	3	1,652	29,354	0,000 α
	Residual	2,588	46	.056		
	Total	7,543	49			

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 5 diatas adalah hasil perhitungan dari uji kelayakan model (uji f). Dari hasil diatas menunjukkan nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 29,354. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, komitmen, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berganda menurut Ghozali (2011:97) merupakan alat yang digunakan sebagai pengukur kemampuan variabel bebas yang menggambarkan tentang pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.634	.23721

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada hasil pengujian Tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,810. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sangat kuat karena berada diantara 0,8 - 1,00. Nilai R Square sebesar 0,657 atau 65,7%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel gaya kepemimpinan, komitmen, dan kompensasi adalah sebesar 65,7%, sedangkan sisanya 34,3% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji t

Uji hipotesis penelitian (Uji t) menurut Ghozali (2011:98) merupakan pengujian yang menunjukkan seberapa pengaruh satu variabel independen (terikat) terhadap variabel dependen (bebas) menganggap variabel independen lainnya konstan. Sugiyono (2007:308) menyatakan bahwa, agar dapat mengambil sebuah keputusan H_0 diterima atau ditolak, maka penetapan nilai alpha sebesar 5% sehingga keputusan menolak H_0 jika nilai signifikan < 0,05 untuk koefisien setiap variabel. Jika pengujian semua koefisien regresi menghasilkan signifikan, maka hipotesis dapat diterima. Namun jika salah satu koefisien regresi tidak signifikan maka dinyatakan ditolak.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients

Model	t	Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan	3,658	0,001	Berpengaruh
Komitmen	2,936	0,005	Berpengaruh
Kompensasi	4,056	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data Tabel 7 diatas tersebut, nilai sig (signifikan) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak, variabel komitmen memiliki nilai sig sebesar 0,005 > 0,05 maka H_0 ditolak, dan sedangkan variabel kompensasi memiliki nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian (2006) menyatakan keberhasilan suatu perusahaan baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan

dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Regional Manado yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini berbeda pendapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang *et al* (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada UD Kurnia Jaya menerapkan gaya kepemimpinan dengan kombinasi kepemimpinan partisipatif dan transformasional. Penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin UD Kurnia Jaya melalui ikut serta partisipasi pemimpin terhadap karyawan dengan pemberian ide-ide baru terkait permasalahan pekerjaan, dengan begitu berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja karyawan

Komitmen mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Luthans (2006) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat turnover karyawan yang rendah dan tingkat absensi yang rendah. Menurut Wibowo (2007:125), karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya pada perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anindita dan Apriatni (2017) dengan judul Pengaruh Budaya dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fumira Semarang yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada perusahaan UD Kurnia Jaya, komitmen yang tumbuh melalui status menikah yang memperoleh jumlah dominan sebanyak 40 karyawan sehingga individu yang berstatus menikah memiliki komitmen untuk tetap setia bekerja di UD Kurnia Jaya guna memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karaywan

Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Simamora (2004:450) mengatakan bahwa, kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan dalam bentuk non-finansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indahiwngwati (2017) dengan judul Performance Review of Labour's Take Home Pay and Non-Financial Compensation yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada perusahaan UD Kurnia Jaya memberikan gaji pokok yang masih dibawah standar rata-rata upah minimum. Namun diluar gaji pokok perusahaan ini memberikan bonus dan insentif cukup tinggi tergantung dari kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan sehingga karyawan merasa tercukupi dengan kompensasi yang ada. Akibatnya karyawan berlomba-lomba meningkatkan kuantitas produksi sehingga dikatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hasil variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan kompensasi apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan pada UD Kurnia Jaya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa kesimpulan dari hasil penelitian tersebut. Hasil pengujian pada variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Kurnia Jaya menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Gaya Kepemimpinan maka semakin baik juga Kinerja Karyawan. Hasil pengujian pada variabel Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Kurnia Jaya menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Hasil pengujian pada variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Kurnia Jaya menunjukkan semakin tinggi tingkat Kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ini, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti, antara lain: 1) UD Kurnia Jaya sebaiknya mempertahankan gaya kepemimpinan yang diterapkan sehingga kinerja karyawan akan tetap baik. Selain itu juga diharapkan pemimpin melakukan pendekatan melalui interaksi yang melibatkan karyawan dan juga komunikasi agar menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan dengan tujuan menimbulkan kinerja karyawan yang meningkat; 2) UD Kurnia Jaya sebaiknya mempertahankan komitmen para karyawan dengan menerima segala pendapat dan juga memenuhi kebutuhan baik sarana dan prasarana kerja guna mendukung kinerja karyawan; 3) UD Kurnia Jaya sebaiknya meningkatkan kompensasi karyawan, dapat melalui pemberian tambahan bonus, insentif maupun tunjangan dengan harapan meningkatnya kinerja karyawan; 4) Bagi peneliti, kedepannya agar bisa menambah variabel-variabel yang lain pada suatu penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindita P. R., dan A. E. P. 2017. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Binis* 6(3): 624-628.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Cetakan 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamdiyah, A. T. Haryono., dan A, Fathoni. 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Di ADA Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal Of Management* 2(2).
- Handoko, H. T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indahingwati, A. 2017. Performance Review of Labour's Take Home Pay and Non-Financial Compensation. *Management and Accounting Research Journal Global* 1(2): 38-43.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Murai Kencana. Jakarta.
- Rivai, V dan E. J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2006. *Teori dan Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R and D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R and D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*. Alfabeta. Bandung.
- Tamaridang, B., L. Mananeke, dan M. Pandowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 1599-1606.
- Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. *Jurnal Acta Diurna* 3(4): 1-20.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.