

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA KARYA UTAMA ABADI

Novia Dwi Agustin
agustindwinovia@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources is an important element of company. Therefore, it needs to be developed optimally in order to improve the employees' performance as well as to achieve company's goals. This research aimed to find out and examine the effect of independent variables namely compensation, motivation, and leadership style on the dependent variable. i.e. employees' performance of PT. Abadi Karya Utama Citra. The research was quantitative. While, the sampling collection technique used nonprobability sampling in which there were 60 respondents. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression, model proper test, and hypothesis test with SPSS. The research result concluded compensation had significant effect on the employees' performance with significance t test of $0.000 < 0.05$. Moreover, motivation had significant effect on the employees' performance with significance t test of $0.046 < 0.05$. Furthermore, leadership style had significant effect on the employees' performance with significance t test of $0.005 < 0.05$

Keywords: compensation, motivation, leadership style, employees performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur penting yang ada pada perusahaan, maka perlu dikembangkan secara maksimal untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan agar bisa tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Citra Karya Utama Abadi. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode linier berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh tingkat signifikansi pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh tingkat signifikansi pada uji t sebesar $0,046 < 0,05$ dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh tingkat signifikansi pada uji t sebesar $0,005 < 0,05$.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi seperti sekarang ini adalah masa kemajuan teknologi, dimana persaingan dalam dunia perusahaan semakin kompetitif dan meningkat. Seluruh organisasi berlomba-lomba untuk menjadikan yang terbaik untuk menjadi nomor satu. Begitu pula yang dilakukan oleh perusahaan *general contractor and supplier* yang berada di Surabaya yaitu PT. Citra Karya Utama Abadi. Berlokasi di Jl. Klampis Sacharosa no.22 Kel. Klampisngasem Kec. Sukolilo Surabaya Jawa Timur dan lokasi gudang berada di Taman Citra Sedati Blok B-1 Sidoarjo. Perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 2005 dengan akta pendiri oleh notaris yang bernama Agung Iriantoro, S.H.Sk.M.Kn No. C-095.HT.03.01-Th. 2005, Tanggal 24 maret 2005. Perusahaan tersebut menyediakan peralatan kebutuhan-kebutuhan industri, seperti peralatan-peralatan mesin. Berbagai jenis pekerjaan konstruksi yang telah dikerjakan PT. Citra Karya Abadi antara lain perbaikan Jalan, pembangunan *ware house* (gudang) dan pekerjaan konstruksi lainnya. Sementara dalam bidang *supplier*, PT. Citra Karya Utama

Abadi menyediakan pilihan alat berat untuk industri-industri serta menyediakan jasa rental berupa *Forklift*, *vibration roller*, *Excavator* dan lainnya.

Dalam menjalankan serta mempertahankan citra perusahaan di masa persaingan yang sangat kompetitif ini maka perusahaan tersebut perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk mempertahankan dan menjadikan perusahaan menjadi lebih unggul dan lebih baik seperti apa yang diinginkan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik dapat tercipta dari beberapa variabel seperti kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan.

Kompensasi mempunyai keterkaitan dalam peningkatan kinerja karyawan dalam memberi dorongan dalam segi keuangan karyawan dalam mengupayakan tujuan yang diinginkan perusahaan. Pemberian kompensasi sangatlah penting diperhatikan karena besar ataupun kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan. Setiap individu dalam perusahaan mempunyai tujuan tersendiri ketika akan bergabung dalam suatu perusahaan dan bekerja, hampir semua karyawan mempunyai tujuan utama yaitu untuk mendapatkan uang ataupun kompensasi atas hasil kerjanya. Untuk menjalankan tujuan masing-masing karyawan selaras dengan tujuan perusahaan maka pemberian kompensasi sangatlah penting karena dapat mempengaruhi kinerja karya serta merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Kompensasi yang diberikan PT. Citra Karya Utama Abadi yaitu dengan pemberian gaji pokok, tunjangan asuransi berupa BPJS kesehatan, dan pemberian tunjangan hari raya.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang diberikan kepada individu atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan PT. Citra Karya Utama Abadi kepada karyawannya adalah pemberian THR (tunjangan hari raya), pemberian tunjangan kesehatan berupa BPJS kesehatan, dan pemberian *family gathering*. Motivasi tersebut mempunyai dampak yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut karena motivasi sangat diperlukan dalam mendukung semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas. Pemberian motivasi yang baik akan memberikan energi positif kepada karyawan serta meningkatkan kerjanya dalam melaksanakan tugasnya untuk membangun perusahaan.

Gaya Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif agar tercapai suatu tujuan perusahaan. dalam perusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk secara aktif mengikut sertakan pandangannya dalam kiprah perusahaan. Sukses tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam mendorong serta menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan yang baik didalam perusahaan akan menciptakan kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Maka setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan tercapai. Kinerja karyawan dapat dilihat dari sisi pekerjaan yang dilakukan karyawan kepada perusahaan dalam hal ini kinerja karyawan pada perusahaan tersebut berupa kegiatan pembangunan kontruksi gedung, perbaikan jalan, dan lain sebagainya yang berskala kecil maupun besar, serta pengecekan alat-alat berat secara berkala.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Karya Utama Abadi ? (2). Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Karya Utama Abadi? (3). Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Karya Utama Abadi?.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia harus di dekelola dengan baik agar mendapatkan efektifitas dan efisiensi dalam sebuah organisasi. Yang biasa dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut hasibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan, pengawasan, dan pengembangan sumber daya yang ada pada diri individu (karyawan). Pengelolaan, pengawasan, dan pengembangan tersebut dikembangkan dan dilakukan secara maksimal dalam dunia kerja guna mencapai tujuan sebuah organisasi dan untuk pengembangan individu para pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dari seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan sesuatu keahlian tertentu dan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah perlu karena dengan kinerja ini akan mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan begitu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan ditetapkan secara bersama-sama akan dijadikan sebagai acuan. Menurut Yani (2012:117), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi dapat dilihat dari beberapa sudut yang berbeda, dilihat dari sudut perusahaan kompensasi merupakan unsur biaya yang dikeluarkan yang dapat mempengaruhi proses kinerja. Sedangkan dilihat dari sisi karyawan kompensasi merupakan suatu tambahan pendapatan yang dapat mempengaruhi gaya hidup, perasaan dan status karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi juga merupakan suatu alat manajemen yang di gunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah bentuk penghargaan (*reward*) baik berbentuk uang ataupun barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi/perusahaan menurut Sodikin *et al.*, (2017:176). Menurut Saydam (2008:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Maka semestinya pemberian kompensasi pada karyawan mendapat perhatian yang khusus dari perusahaan agar karyawan dapat termotivasi dengan baik serta karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut maka perlu diadakan penelitian tentang komponen kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar

individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan kondisi psikologis pada diri individu untuk menggerakkan individual agar dapat bertindak dan akan terjadi perubahan tingkah laku yang disadari dalam pencapaian tujuan. Tindakan motivasi berupa kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang memiliki tujuan sebagai penggerak keinginan karyawan untuk mencapai target yang di inginkan. Menurut Sedarmayanti (2016 : 257), Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi mempersoalkan cara untuk memberikan daya dan potensi bahwahnya agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja itu penting karena dengan adanya motivasi diperlukan setiap karyawan agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang di pengaruhi dari keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Pengaruh ini akan menciptakan dorongan kepada seseorang agar melakukan aktivitas.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif agar tercapai suatu tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013:170). Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu : 1) Kepemimpinan Otoriter, adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau jika pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. 2) Kepemimpinan Partisipatif, apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. 3) Kepemimpinan Delegatif, yaitu apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan

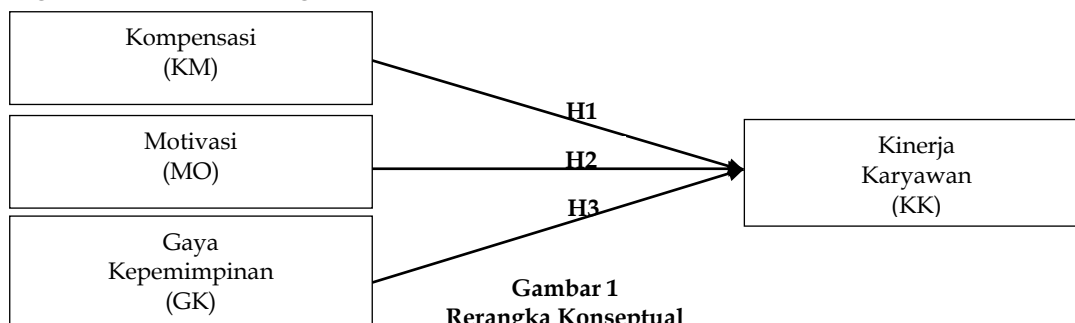
keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang eratkaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Fauzi (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Putri dan Ardana (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga Hamdiyah *et al* (2016) melakukan penelitian tentang Peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan di ada swalayan banyumanik Semarang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan sifat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rerangka pemikiran tersebut maka dapat dijelaskan dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual
 Sumber: (diolah) peneliti 2019

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah bentuk penghargaan (*reward*) baik berbentuk uang ataupun barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi/perusahaan. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya dengan adanya pemberian kompensasi yang baik dan layak kepada karyawan menjadikan karyawan berdedikasi tinggi dalam pekerjaannya dan berdampak yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Karya Utama Abadi Surabaya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yaitu tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja secara optimal kemampuan serta keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel

kinerja karyawan, yang artinya dengan adanya pemberian semangat kerja bawahan berupa pemberian bonus maka semangat kerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkat, apabila motivasi yang diberikan semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya.

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Karya Utama Abadi Surabaya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif agar tercapai suatu tujuan perusahaan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya gaya kepemimpinan yang dilakukan adanya partisipasi antara atasan dan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan maka akan mendorong karyawan untuk melaksanakan kerjanya dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan maka akan menimbulkan kinerja yang meningkat.

H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Karya Utama Abadi Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan adalah dengan mengedarkan kuesioner kepada karyawan PT. Citra Karya Utama Abadi dengan tujuan mendapatkan data-data ilmiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

Gambaran dari Populasi

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Citra Karya Utama Abadi.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang ada didalam populasi. Merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Citra Karya Utama Abadi yang berjumlah 60 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penyusunan skripsi. Kuisisioner disusun untuk memperoleh data serta informasi mengenai kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan di PT. Citra Karya Utama Abadi.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Kinerja karyawan

Menurut Yani (2012:117), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok pada suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral maupun etika. Maka setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan tercapai. Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu : 1) Efektifitas 2) Tanggung jawab 3) Disiplin 4) Inisiatif.

Kompensasi

Menurut Saydam (2008:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Veithzal Rivai (2008:360) meliputi : 1) Gaji 2) Upah 3) Insentif 4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*). Kompensasi merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Maka semestinya pemberian kompensasi pada karyawan mendapat perhatian yang khusus dari perusahaan agar karyawan dapat termotivasi dengan baik serta karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang memiliki tujuan sebagai penggerak keinginan karyawan untuk mencapai target yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2016 : 257), Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual dan merupakan kondisi psikologis pada diri individu untuk menggerakkan individual agar dapat bertindak dan akan terjadi perubahan tingkah laku yang disadari dalam pencapaian tujuan. Tindakan motivasi berupa kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2008:123), yaitu : 1) Kebutuhan fisik 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan akan penghargaan 5) Kebutuhan perwujudan diri.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif agar tercapai suatu tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013:170). Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008: 34) sebagai berikut : 1) Kemampuan mengambil keputusan 2) Kemampuan memotivasi 3) Kemampuan komunikasi 4) Kemampuan mengendalikan bawahan 5) Tanggung jawab 6) Kemampuan mengendalikan emosional.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuisioner yang harus diganti atau dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner, apakah item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi apabila signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator. Dasar dari pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut : a) Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka item pertanyaan dikatakan valid. b) Jika r hasil negatif, serta r hasil $<$ r tabel, maka item pertanyaan dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, hal ini kuesioner merupakan indikator dari variabel. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien realibilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian adalah reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian adalah tidak reliabel (Ghozali, 2011 : 133).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode menganalisis data dalam mencari dan memecahkan masalah dari menyusun data yang diperoleh dari responden dengan cara menjabarkan dan menyusun ke dalam pola serta memilih hal yang penting yang akan dipelajari. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 KM + \beta_2 MO + \beta_3 GK + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu mempunyai distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *normal p-p plot of regression standart*, di isyaratkan bahwa distribusi data pada penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan korelasi kuat antara variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besarnya VIF < 10, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan dari data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis adalah : Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji kelayakan model dilakukan dengan cara menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 5%. Kriteria pengujian tersebut sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi Uji F > 0,05 , menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja

karyawan tidak layak untuk digunakan model penelitian. b) Jika nilai signifikan Uji F < 0,05, menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan layak untuk digunakan model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) lebih menjelaskan pada kemampuan dari variable independen yaitu kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen kepada variabel dependen dengan mengarah variabel independen lainnya konstan. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesisnya nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternative (Ha) diterima, sebaliknya juga dikatakan tidak signifikan bila nilai t hit < t table atau/ nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternative (Ha) ditolak.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Pengujian Uji Validitas

Variabel	No. Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Kompensasi	KM 1	0,653	0,254	Valid
	KM 2	0,748	0,254	Valid
	KM 3	0,506	0,254	Valid
	KM 4	0,415	0,254	Valid
Motivasi	MO 1	0,333	0,254	Valid
	MO 2	0,608	0,254	Valid
	MO 3	0,602	0,254	Valid
	MO 4	0,556	0,254	Valid
	MO 5	0,353	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan	GK 1	0,272	0,254	Valid
	GK 2	0,017	0,254	Tidak Valid
	GK 3	0,863	0,254	Valid
	GK 4	0,863	0,254	Valid
	GK 5	0,632	0,254	Valid
	GK 6	0,130	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,353	0,254	Valid
	KK 2	0,892	0,254	Valid
	KK 3	0,892	0,254	Valid
	KK 4	0,632	0,254	Valid

Sumber: kuesioner (diolah), 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 1 diatas, bisa dilihat untuk 4 pernyataan pada variabel kompensasi seluruh pernyataan dinyatakan valid, maka pernyataannya bisa digunakan untuk mengukur variabel kompensasi.

Untuk variabel motivasi dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 pada variabel motivasi seluruh pernyataan dinyatakan valid, maka pernyataannya bisa digunakan untuk mengukur variabel kompensasi.

Dari 6 pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan terdapat 1 pernyataan yang tidak valid, berarti untuk pernyataan yang tidak valid tersebut pernyataannya tidak bisa digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan.

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini memiliki jumlah pernyataan sebanyak 4 seluruh pernyataan dinyatakan valid, maka pernyataannya bisa digunakan untuk mengukur variabel kompensasi.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Kode	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
KM	Kompensasi	4	0,713	Reliabel
MO	Motivasi	5	0,657	Reliabel
GK	Gaya Kepemimpinn	6	0,668	Reliabel
KK	Kinerja Karyawan	4	0,776	Reliabel

Sumber: kuesioner (diolah), 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2 diatas, bisa diketahui bahwa hasil dari *cronbach's alpha* pada semua variabel penelitian lebih besar dari 0,60, jadi bisa dikatakan bahwa semua pernyataan pada penelitian ini bisa dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Pengujian Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.622	2.478		2.269	.027
1 Kompensasi	.669	.129	.536	5.175	.000
Motivasi	.229	.112	.203	2.045	.046
Gaya Kepemimpinan	.239	.082	.251	2.921	.005

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: kusioner (diolah), 2019

Pada hasil perhitungan Tabel 3 diatas, hasil tersebut bisa dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $KK = 5.622 + 0,669 KM + 0,229 MO + 0,239 GK + e$. Bisa dijelaskan, bahwa variabel kompensasi memiliki nilai B sebesar 0,669, sedangkan variabel motivasi memiliki nilai B sebesar 0,229 dan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai B sebesar 0,239, bisa dijelaskan bahwa nilai yang didapatkan 3 variabel tersebut memiliki nilai yang positif dan jelas, yang berarti bahwa semakin baik dan jelas nilai dari variabel tersebut maka akan semakin meningkatkan kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan menjadi lebih baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

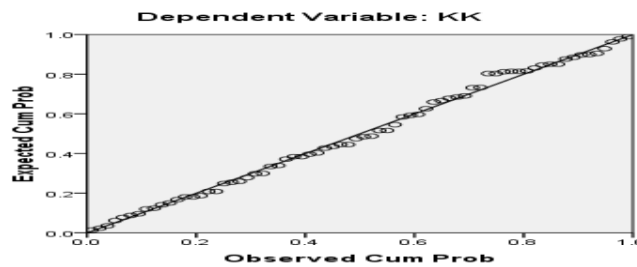
	Unstandardized Residual
N	60
Normal Parameters ^a	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.09230487
Most Extreme Differences	
Absolute	.089
Positive	.057
Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z	.687
Asymp. Sig. (2-tailed)	.733

a. *Test distribution is Normal*

Sumber: kusioner (diolah), 2019

Berdasarkan pada Tabel 4 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05, yaitu 0.733 > 0.05. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan maka memberikan simpulan bahwa data dalam model tersebut berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
 Hasil Pengujian Uji Normalitas
 Sumber: hasil output SPSS (diolah)

Dari hasil pengujian untuk uji normalitas pada Gambar 2 diatas, bisa dilihat bahwa hasil dari uji normalitas memiliki distribusi normal dan menunjukkan bahwa data atau titik pada gambar tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan titik tersebut mengikuti arah garis diagonal, yang berarti bahwa hasil pengujian ini menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

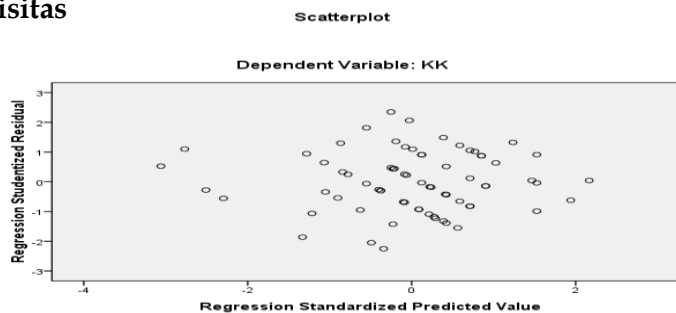
Tabel 5
 Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Variabel	Collinetary Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (KM)	.593	1.686	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (MO)	.646	1.547	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (GK)	.865	1.156	Tidak Terjadi Multikolinieritas

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan
 Sumber: kusioner (diolah), 2019

Dari hasil perhitunga untuk uji multikolinieritas pada Tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari VIF untuk variabel kompensasi sebesar, 1.686 nilai ini < 10, maka bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi tidak terjadi multikolinieritas, variabel motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1.547 nilai tersebut < 10, maka bisa dikatakan bahwa variabel motivasi tidak terjadi multikolinieritas dan variabel gaya kepemimpinan juga memiliki nilai < 10, yaitu 1.156, maka bisa dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan juga tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3
 Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: hasil output SPSS (diolah)

Dari hasil pengujian yang dilakukan untuk uji heteroskedastisitas pada Gambar 3 ini, bisa dilihat bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa data atau titik pada gambar tersebut menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu y, maka bisa dikatakan bahwa hasil tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis Uji F

Tabel 6
Hasil Pengujian Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.005	3	42.335	33.678	.000 ^a
	Residual	70.395	56	1.257		
	Total	197.400	59			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan

Sumber: kusioner (diolah), 2019

Pada hasil pengujian uji F yang ada pada Tabel 6 diatas, maka menunjukkan bahwa hasil dari nilai *sig* pada pengujian inisebesar 0,000, nilai tersebut < 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel independen pada penelitian ini layak atau signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.624	1.12118

Sumber : kusioner (diolah), 2019

Dari hasil perhitungan untuk uji koefisien determinasi diatas, pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai dari R² atau R *square* memiliki nilai sebesar 0,643 atau 64%, nilai tersebut berarti bahwa variabel dependen pada penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen penelitian ini yaitu variabel kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan, untuk sisanya 36% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lainnya diluar variabel pada penelitian ini.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8
Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.622	2.478		2.269	.027	
1	Kompensasi	.669	.129	.536	5.175	.000
	Motivasi	.229	.112	.203	2.045	.046
	Gaya Kepemimpinan	.239	.082	.251	2.921	.005

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: kusioner (diolah), 2019

Dari hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 8 diatas, bisa diketahui untuk variabel kompensasi memiliki nilai *sig* sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel motivasi

nilai *sig* sebesar 0,046 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *sig* sebesar 0,005 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 8 diatas, bisa diketahui untuk variabel kompensasi memiliki nilai *sig* sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya dengan adanya pemberian kompensasi yang baik dan layak kepada karyawan atas timbal balik dari hasil kerja yang telah dilakukan karyawan, selain itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai ketentuan dapat menjadikan karyawan berdedikasi tinggi dalam proses pengerjaan tugas dan pekerjaannya sesuai yang diharapkan perusahaan dan berdampak yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fauzi (2014) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 8 diatas, bisa diketahui untuk variabel motivasi nilai *sig* sebesar 0,046 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya dengan adanya pemberian semangat kerja yang diberikan atasan kepada bawahan berupa pemberian bonus atas kinerja karyawan dalam pencapaian target yang telah ditentukan dan pemberian fasilitas berdasarkan jabatan yang di peroleh di perusahaan maka semangat kerja yang dimiliki perusahaan akan semakin meningkat, berarti apabila motivasi yang diberikan semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya, semakin rendah motivasi maka kinerja yang dimiliki karyawan akan menurun. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri dan Ardana (2016), yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi maka kinerja juga akan meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 8 diatas, bisa diketahui untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *sig* sebesar 0,005 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam kegiatan operasional perusahaan PT. Citra Karya Utama Abadi kepada bawahannya dilakukan saling berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan yang telah dibuat secara bersama, maka gaya kepemimpinan seperti itu akan mendorong karyawan untuk melaksanakan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika hal diatas dilakukan oleh pimpinan PT. Citra Karya Utama Abadi kepada para karyawan maka akan menimbulkan kinerja yang meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hamdiyah *et*

al (2016) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa adanya timbal balik atas hasil kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena apabila pemberian motivasi semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena merupakan salah satu pendorong karyawan untuk melaksanakan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Karya Utama Abadi, diterima. 4) Dari variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan, variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi.

Saran

Saran Bagi PT. Citra Karya Utama Abadi : 1) PT. Citra Karya Utama Abadi harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan layak dan baik atas kerja kerasnya, agar karyawan selalu berdedikasi tinggi atas apa yang telah diberikan perusahaan. 2) PT. Citra Karya Utama Abadi harus memperhatikan pemberian motivasi kepada karyawan dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan, agar karyawan dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. 3) PT. Citra Karya Utama Abadi harus memberikan gaya kepemimpinan yang baik serta memberikan peraturan dan tugas yang baik kepada karyawan sesuai dengan tujuan bersama, agar karyawan selalu senantiasa mengikuti peraturan yang telah dibuat. Saran bagi peneliti selanjutnya : penelitian ini telah dilakukan pada PT. Citra Karya Utama Abadi, yang mencakup beberapa aspek yaitu kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Maka disarankan untuk penelitian selanjutnya agar bisamenambahkan serta mengembangkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum ada dalam penelitian ini, serta penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan objek perusahaan yang berbeda agar lebih memperluas dan mendapatkan ilmu pengetahuan yang berbeda.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu, peneliti ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu, variabel kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan masih ada kontribusi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan penelitian ini menggunakan beberapa variabel yang dapat diukur menggunakan indikator yang telah ditentukan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, U. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 2(3): 172-185.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Bumi Aksa. Bandung.
- _____. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Hamdiyah., A.T. Haryono dan A. Fathoni. 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di ADA Swalayan. *Journal of Management* 2(2): 2502-7689.
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Putri A. dan I.K Ardana. 2016. Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT HD Motor 99. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(11): 7272-7299.
- Saydam, G. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Gunung Agung. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan ke-15 (Edisi Revisi)*. PT. Refika Adiatama. Bandung.
- Sodikin dan A. Akhmad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Salemba Empat. Jakarta.
- Prawirosentono, S 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, V. 2008. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.