

Pengaruh kepemimpinan penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Steven¹, Deni Faisal Mirza^{2*}, Nadia Juike Greniati Silaban³, Nopalina Sihombing⁴

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia, Medan.

*Email: denifm.ukmcenter@yahoo.com

Abstrak

Adapun penelitian ini tujuannya untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Penghargaan dan Kompenasi terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan Kepemimpinan, Penghargaan dan Kompenasi yang belum sesuai dengan kerja karyawan yang rendah. Populasi penelitian ini berjumlah 95 karyawan dan sampelnya berjumlah 49 karyawan. Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial pada variabel kepemimpinan diperoleh nilai thitung > ttabel atau 2,354, 2,014 dan signifikan yang diperoleh $0,021 < 0,05$, yang dimana secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada variabel Penghargaan diperoleh nilai thitung > ttabel atau 3,823 > 2,014 dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$ bahwa dapat dijelaskan secara parsial Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, pada variabel kompensasi diperoleh nilai thitung > ttabel atau 2,788 < 2,014 dan signifikan yang diperoleh $0,013 > 0,05$ yang dimana dapat dijelaskan juga bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada nilai koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,198 hal ini berarti 19,8% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas Kepemimpinan, Penghargaan, Kompensasi sedangkan sisanya sebesar 19,8% Dan sisanya 80,2% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan secara simultan nilai thitung > ttabel yaitu (4,962 > 2,81) yang dimana dapat dijelaskan bahwa pada variabel bebas kepemimpinan, penghargaan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Medan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; penghargaan; kompensasi; kinerja karyawan

The influence of reward and compensation leadership on employee performance

Abstract

The purpose of this research is to examine and analyze the influence of Leadership, Rewards and Compensation on employee performance at PT. Siantar Top, Tbk Medan. With a population of 95 employees and a sample of 49 employees. The research method uses multiple linear regression analysis techniques. The partial hypothesis testing is the leadership variable, the value of tcount > ttable or 2,354, 2,014 and significant value obtained $0,021 < 0,05$. In the award variable, the value of tcount > ttable or 3,823 > 2,014 and significant obtained $0,000 < 0,05$, on the variable compensation value obtained tcount > ttable or 2,788 < 2,014 and significant obtained $0,013 > 0,05$, it can be concluded that Leadership, Rewards and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance partially. 19.8% of the variation of the dependent variable, namely employee performance by variations of the independent variables, namely leadership, rewards, compensation and the rest is 19.8% and the remaining 80.2% is varied by other factors not examined in this study. and simultaneously the value of fcount > ftable is (4,962 > 2,81) it is explained that the independent variables Leadership, Reward and Compensation have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance at PT. Siantar Top, Tbk Medan.

Keywords: Leadership; reward; compensation; employee performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi zaman sekarang ini, banyak pesaing dan perusahaan yang bersaing meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan yang terus maju. Salah satu perusahaan yang juga sangat mementingkan kinerja perusahaan adalah PT. Siantar Top, Tbk. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur dan kelompok bisnis Consumer Goods (barang konsumen yang bergerak cepat) di Indonesia yang membuat dan mengembangkan produk makanan yang berkualitas dan mengutamakan cita rasa terbaik. Awal mula berdiri pada tahun 1972 di Sidoarjo memproduksi ubi dengan lima karyawan, lalu pada 1987 berdirilah pabrik dengan skala besar. Dan pada tahun 1996 tercatat sebagai perusahaan publik di BEI dan pada tahun 1998 berdirilah pabrik di Medan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh juga bagi kemajuan perusahaan. Hasil prestasi kerja yang baik dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas dan waktu adalah faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dengan mengikuti tata cara prosedur sesuai standar operasional agar menghasilkan kinerja yang baik. Kepemimpinan adalah sebuah proses dalam mengarahkan atau memengaruhi kegiatan terkait dengan suatu perusahaan atau organisasi demi mencapai tujuan tersebut. Permasalahan utama yang menjadi kendala perusahaan adalah sulitnya untuk dapat membangun sumber daya manusia (SDM) yang hebat, yang dapat menjadi pondasi kuat bagi organisasi. Faktor sulitnya tak terlepas dari minimnya jiwa kepemimpinan (Leadership) yang di miliki oleh para pemimpin (Leader) di setiap divisi-divisi terkait di PT Siantar Top, Tbk. Penghargaan merupakan pemberian imbalan berupa penghargaan baik intrinsik ataupun ekstrinsik yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukannya. Namun permasalahannya, apakah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup layak dan adil dapat mendorong motivasi kerja dari karyawan. Kompensasi merupakan imbalan berupa finansial dan jasa serta tunjangan yang diberi pada karyawan sebagai hubungan kepegawaian. Permasalahannya yaitu dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi untuk karyawan masih tergolong kurang layak dikarenakan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan karyawan tersebut.

Tinjauan pustaka

Teori pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karawan

Menurut Omolayo (2012:3), "Kepemimpinan adalah suatu interaksi sosial dimana seorang pemimpin berupaya untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Menurut Newstrom (2012:171), "Kepemimpinan adalah bekerja untuk mencapai tujuan secara antusias untuk mempengaruhi dan mengajak suatu kelompok organisasi".

Menurut Badeni (2013:2), "Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi orang banyak untuk mencapai suatu tujuan".

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Teori pengaruh penghargaan terhadap kinerja karawan

Menurut Kadarisman (2012:122), "Penghargaan adalah balas jasa baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan".

Menurut Fahmi (2016:64), "Penghargaan adalah memberi balas jasa atas prestasi kerja yang baik kepada para karyawan dengan memberi penghargaan baik finansial/non finansial".

Menurut Purwanto (2018:182), "Penghargaan adalah cara membuat orang lain senang karena perbuatannya dalam bekerja maka akan diberi penghargaan".

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan imbalan yang diberi kepada karyawan atas prestasi kerja mereka.

Teori pengaruh kompensasi terhadap kinerja karawan

Menurut Yani (2012:142), " Cara dalam meningkatkan produktivitas dengan memotivasi dengan memberi insentif merupakan sebuah bentuk dari kompensasi ".

Menurut Ardana, Mujiati, & Utama (2012:153), “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas balas jasa kontribusinya kepada perusahaan karena pencapaian kerja yang baik, meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima”.

Menurut Hasibuan (2017:119), “Kompensasi adalah imbalan atas kerja para karyawan yang sudah dilakukan yang merupakan pendapatan bisa berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan cara dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk berprestasi.

Teori pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:100), “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari cara bekerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah ditetapkan”.

Menurut Dessler (2013:133), “Kinerja karyawan merupakan alat untuk membandingkan cara kerja dengan standar yang sudah ditentukan”.

Menurut Sutrisno (2016:151), “Kinerja karyawan dilakukan untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi. Kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan cara kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas, kuantitas dalam peningkatan prestasi.

METODE

Jenis Penelitian Menurut Sugiyono (2017:15), “Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu meneliti dengan pengamatan pada objek yang diteliti untuk informasi dalam bentuk penyajian dan data dalam bentuk angka atau pun bentuk pengujian statistik. Tempat dan Waktu Penelitian Penelitian yang dilakukan peneliti bertempat di PT Siantar Top, Tbk Medan yang bertempat di Jl. Raya Medan-Tebing Tinggi, ujung Serdang Tanjung Morawa Sumatera Utara selama 3 bulan (Februari-April). Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner dan studi dokumentasi. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung atau data asli yang diperoleh melalui angket kuesioner yang dibagikan kepada 49 responden dan data sekunder yaitu data yang bersumber dari laporan pihak lain yang mendukung data primer yang diperoleh dari studi dokumentasi guna mendukung penelitian.

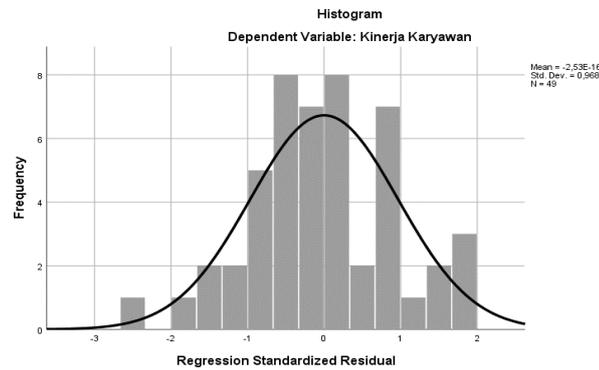
HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif

Tabel 1. Statistik deskriptif

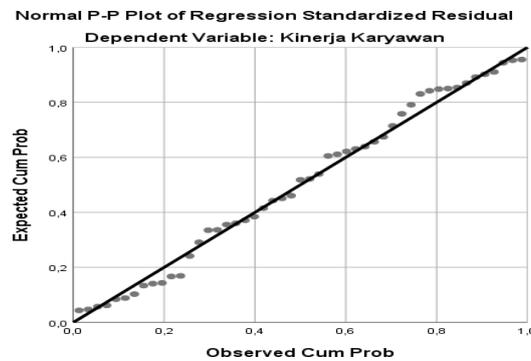
N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	49	21	30	25,51 1,991
Penghargaan	49	20	29	24,80 2,483
Kompensasi	49	14	20	17,20 1,527
Kinerja Karyawan	49	21	29	25,00 2,082
Valid N (listwise)	49			

Uji grafik histogram



Gambar 1. Uji normalitas histogram

Grafik histogram di atas menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji normalitas P-P Plot

Berdasarkan Grafik Normalitas P-P Plot terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Uji statistik

Tabel 2. Uji normalitas kolmogorov smirnov
 one-sample kolmogorov-smirnov test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,80447123
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,083
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji heterokedastisitas

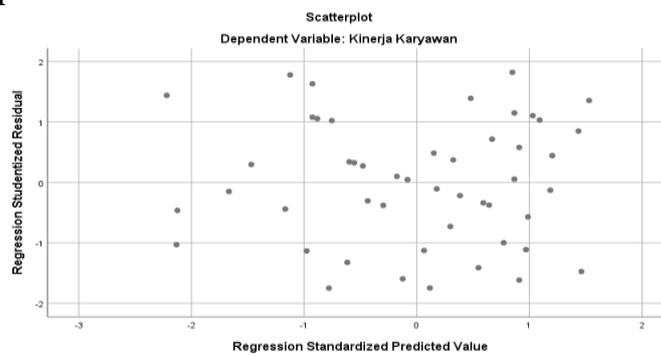
Tabel 3. Uji glesjer
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients t Sig.			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	5,303	2,895		1,832	,074
	Kepemimpinan	-,116	,072	-,236	-1,606	,115
	Penghargaan	,028	,060	,071	,467	,643
	Kompensasi	-,089	,095	-,139	-,938	,353

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dapat dilihat data diatas maka nilai dari hasil uji Gletjer dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji grafik scatterplot



Gambar 3. Grafik scatterplot

Berdasarkan dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik dibawah maupun pada bagian atas angka nol (0) pada sumbu Y. Tidak berkumpul pada satu tempat , sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4. Hasil analisis regresi linear berganda coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients T Sig.			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	11,796	5,554		2,124	,039
	Kepemimpinan	,188	,139	,180	2,354	,021
	Penghargaan	,438	,115	,523	3,823	,000
	Kompensasi	-,143	,182	-,105	2,788	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$\text{Kinerja Karyawan} = 11,796 \text{ Costanta} + 0,188 \text{ Kepemimpinan (X1)} + 0,438 \text{ Penghargaan (X2)} - 0,143 \text{ Kompensasi (X3)}$$

Koefisien determinasi hipotesis

Tabel 5. Uji koefisien determinasi model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499a	,249	,198	1,864

Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Penghargaan , Kompensasi

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Maka hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,198 hal ini berarti 19,8% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas Kepemimpinan, Penghargaan , Kompensasi sedangkan sisanya sebesar

19,8% (100% - 19,8%). Dan sisanya 80,2% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,706	3	17,235	4,962	,005b
	Residual	156,294	45	3,473		
	Total	208,000	48			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Penghargaan

Berdasarkan tabel 6 derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 49 - 4 = 45$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,81. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (4,962) > F tabel (2,81) dan probabilitas signifikansi 0,005 < 0,05, berarti bahwa Kepemimpinan, Penghargaan, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Medan.

Tabel 7. Uji parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error				
	(Constant)	11,796	5,554		2,124	,039
1	Kepemimpinan	,188	,139	,180	2,354	,021
	Penghargaan	,438	,115	,523	3,823	,000
	Kompensasi	-,143	,182	-,105	2,788	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $49 - 3 = 46$ adalah sebesar 2,014.

Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan:

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,354 > 2,014$ dan signifikan yang diperoleh $0,021 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Medan;

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,823 > 2,014$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Medan; dan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,788 > 2,014$ dan signifikan yang diperoleh $0,013 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Medan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,354 > 2,014$ dan signifikan yang diperoleh $0,021 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Siantar Top, Tbk Medan. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori menurut Robbins dan Judge (2015:410) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik

bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $3,823 > 2,014$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan, Yang berarti bahwa semakin baik penghargaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori Bosede & Adeyami (2013:28) bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Kinerja kelompok yang berhubungan dengan skema penghargaan sebuah kelompok atau tim dari karyawan dengan pembayaran tunai untuk mencapai target yang telah disetujui. Hasil menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, dan terdapat hubungan positif antara penghargaan intrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan berperan penting terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $2,788 < 2,014$ dan signifikan yang diperoleh $0,013 > 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori Menurut Andrew E. Sikula (2017:83) kompensasi dapat didefinisikan sebagai proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dan sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan bahwa dapat disimpulkan penelitian yaitu:

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $2,354 > 2,014$ dan signifikan yang diperoleh $0,021 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan;

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $3,823 > 2,014$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan; dan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $2,788 < 2,014$ dan signifikan yang diperoleh $0,013 > 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.

- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja . Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis (JAMB)*, I(1), 27-35.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada. Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama. Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, S. (2017). Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis (4th ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Newstrom, J. (2011). *Organizational Behaviour : Human Behaviour at Work*. New York: McGraw-Hill Education.
- Omolayo, B. O. (2007). Effect of Leadership Style on Job-Related Tension and Psychological Sense of Community in Work Organizations: A Case Study of Four Organizations in Lagos State, Nigeria. *Bangladesh e-Journal of Sociology*, IV(2), 30-37.
- Purwanto. (2011). Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja (4th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani, H. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media. Zulganef. (2008). Metode Penelitian Sosial dan Budaya (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.