

# **Implementasi Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi (Studi Kasus pada CV. Putra Semi Mandiri Nganjuk)**

**Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.**  
Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri

## **Abstrak**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh salah satu penentu kemajuan dan perkembangan suatu Negara adalah Sumber Daya Manusia (SDM), peran dari SDM menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Penelitian ini memiliki tujuan Untuk mengetahui: (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Putra Semi Mandiri. (2) Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Putra Semi Mandiri. (3) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Putra Semi Mandiri. (4) Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Putra Semi Mandiri. (5) Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Putra Semi Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan kausalitas. Sampel yang digunakan purposive sampling sebanyak 40 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah : (1) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Putra Semi Mandiri. (2) Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Putra Semi Mandiri. (3) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Putra Semi Mandiri. (4) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Putra Semi Mandiri. (5) Ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Putra Semi Mandiri.

**Kata kunci:** Prestasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi

### **Abstract**

*This research is motivated by one of the determinants of progress and development of a country is human resources (HR), the role of human resources is a major factor that can affect economic growth. This study has a purpose to find out: (1) the influence of leadership style on employee performance on CV Putra Semi Mandiri. (2) The influence of competence on employee performance on CV Putra Semi Mandiri. (3) Effect of motivation on employee performance on CV Putra Semi Mandiri. (4) Effect of compensation on employee performance on CV Putra Semi Mandiri. (5) The influence of leadership style, competence, motivation, and compensation simultaneously on employee performance at CV Putra Semi Mandiri. This study uses a quantitative approach. The technique used is causality. The sample used was purposive sampling as many as 40 respondents and analyzed using multiple linear regression. The conclusions of this study are: (1) leadership style partially has a significant effect on the work performance of CV Putra Semi Mandiri employees. (2) Competence partially has a significant effect on the work performance of CV Putra Semi Mandiri employees. (3) Partial motivation has a significant effect on the work performance of CV Putra Semi Mandiri employees. (4) Partial compensation has a significant effect on the work performance of CV Putra Semi Mandiri employees. (5) There is a simultaneous influence between leadership style, competence, motivation, and compensation for work performance of CV Putra Semi Mandiri employees.*

**Keywords:** *Employee Work Achievement, Leadership Style, Competence, Motivation, and Compensation*

## **A. PENDAHULUAN**

Kesiapan *Human Resource* yang masih kurang dalam beberapa bidang untuk bersaing merupakan kondisi yang dihadapi setiap individu di masa sekarang. Hampir tidak ada tanpa persaingan, baik persaingan dalam proses belajar, dunia usaha, dan bahkan dalam prestasi kerja. Salah satu tolak ukur yang menjadi kunci suksesnya suatu perusahaan yaitu tentang baik tidaknya prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2008:105) “prestasi kerja” merupakan “salah satu persyaratan untuk memperoleh suatu kepangkatan dalam menduduki suatu jabatan”.

Prestasi kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan kompensasi. Dengan pemberian faktor-faktor tersebut maka prestasi kerja pada suatu perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan dapat menciptakan hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Manulang (2010:141), “gaya kepemimpinan” merupakan “suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan”. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Rivai (2014:42), “gaya kepemimpinan” juga menunjukkan “secara tidak langsung maupun langsung, tentang kemampuan bawahannya”. Gaya kepemimpinan ini sering kali menjadi hambatan bagi karyawannya dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin disini harus dituntut mampu memahami motif dan karakter dari masing-masing karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antaralain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut.

Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas atau hasil kerja karyawan, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap karyawan. Tingkat efektivitas ini

ditentukan oleh kemampuan, kapasitas dan kapabilitas karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Alwi (2017) dalam penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. XYZ menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Andreani dan Wijaya (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Sinar Abadi jaya Bersama.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan atau balas jasa kepada karyawan. Mangkunegara (2009:83) “kompensasi” merupakan “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) menyatakan bahwa kompensasi terhadap prestasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan pada PT Trakindo Utama Samarinda.

CV Putra Semi Mandiri belum menerapkan penilaian prestasi kerja yang memadai sehingga prestasi kerja pegawainya kurang maksimal. Pada umumnya, karyawan CV Putra Semi Mandiri memahami yang dimaksud dengan kompetensi adalah tingkat kemampuan hasil kerja secara aktualisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam meraih hasil kerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian dari prestasi

kerja karyawan dapat terlihat dari tingkat kompetensi berdasarkan pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, penguasaan komputerisasi, *training* atau pelatihan yang pernah dijalani, kompensasi dan motivasi. Namun peneliti melihat indikasi hasil prestasi kerja yang belum optimal tersebut berakar dari rendahnya kompensasi yang diterima karyawan dan ada perbedaan pendapatan karyawan, motivasi kerja karyawan yang rendah, kompetensi penguasaan alat-alat perusahaan yang kurang mumpuni pada CV Putra Semi Mandiri. Hal ini menjadikan prestasi kerja karyawan yang kurang maksimal dengan kemampuan yang terbatas. Terdapat 40 karyawan pada CV Putra Semi Mandiri, hanya ada beberapa karyawan yang memiliki kemampuan serta prestasi yang baik dan mempunyai kecakapan dalam bekerja kemudian diantaranya masih ada karyawan yang lambat menanggapi apabila diminta menyelesaikan suatu pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya dilimpahkan kepada karyawan lain, dan ada juga karyawan yang suka terlambat masuk perusahaan. Hal ini tentu saja sangat memprihatinkan jika terus berlanjut, maka dari itu harus segera diatasi agar prestasi kerja karyawan di CV Putra Semi Mandiri menjadi optimal dan dapat terpenuhinya target yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti “Implementasi Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Dan Kompensasi”.

## **B. METODE**

Pendekatan penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif. Dalam melaksanakan penelitian ini, teknik penelitian menggunakan

desain kausal (sebab akibat). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV Putra Semi Mandiri Nganjuk sebanyak 40 karyawan.

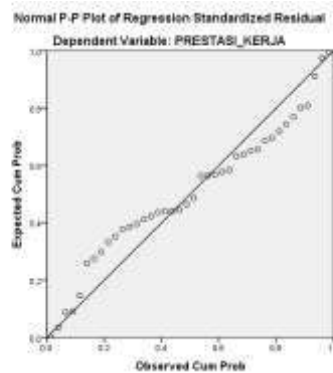
Teknik sampling penelitian ini yang pertama adalah menggunakan *total sampling*. Dengan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan 40 responden. Dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linier berganda yang di olah menggunakan aplikasi *software* SPSS 23.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian sebagai berikut.

#### Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normal *Probability Plots*

Berdasarkan hasil uji normal *probability plots*, dapat dijelaskan bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, dimana hal itu ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GAYA_KEPEMIMPINAN	.624	1.603
KOMPETENSI	.805	1.242
MOTIVASI	.581	1.722
KOMPENSASI	.840	1.190

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari matrik kolerasi antar variabel independen dan nilai *tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan hasil, bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,624 ; 0,805 ; 0,581 ; 0,840 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,603 ; 1,242 ; 1,722 ; 1,190 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah *multikolinieritas*, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

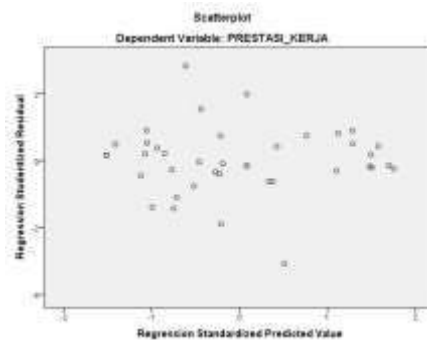
## Uji Autokolerasi

**Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	2.244

Berdasarkan hasil, diketahui nilai *durbin-watson* (*DW Test*) nilai DW hitung lebih besar dari  $(du) = 2,244$  dan kurang dari  $4 - 1,660$  ( $4 - du = 2,340$ ) atau dapat dilihat pada Tabel 4.8 yang menunjukkan  $du < d < 4 - du$  atau  $1,660 < 2,244 < 2,340$ , sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada keterkaitan antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada periode  $t-1$  (sebelumnya)..

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplots***

Pada hasil, grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-tik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, maka digunakan model regresi linier berganda.

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficient<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.781	4.424
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.366	.116
	KOMPETENSI	.238	.110
	MOTIVASI	.485	.163
	KOMPENSASI	.320	.133

Berdasarkan hasil, didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,781 + 0,366 X_1 + 0,238 X_2 + 0,485 X_3 + 0,320 X_4 + \varepsilon$$



- a. Konstanta = 0,781 satuan.

Jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), dan kompensasi ( $X_4$ ) = 0, maka prestasi kerja ( $Y$ ) akan menjadi 0,781 satuan.

- b. Koefisien  $X_1 = 0,366$  satuan.

Setiap penambahan 1 satuan variabel ada gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dengan asumsi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_3$ ), dan kompensasi ( $X_4$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,366 satuan.

- c. Koefisien  $X_2 = 0,238$  satuan

Setiap penambahan 1 satuan variabel kompetensi ( $X_2$ ), dengan asumsi kompensasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,238 satuan.

- d. Koefisien  $X_3 = 0,485$  satuan.

Setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi ( $X_3$ ), dengan asumsi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_4$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,485 satuan.

- e. Koefisien  $X_4 = 0,320$  satuan.

Setiap penambahan 1 satuan variabel kompensasi ( $X_4$ ), dengan asumsi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,320 satuan

## Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*)

**Tabel 4 Hasil *Adjusted R<sup>2</sup>*  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R	
		R Square	Square
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.687

Berdasarkan hasil, diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,687. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi dapat menjelaskan prestasi kerja sebesar 68,7% dan sisanya yaitu 31,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-t dan uji-F sebagai berikut penjelasannya:

### Uji-t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan guna membuktikan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependennya.

**Tabel 5 Hasil Uji-t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig
(Constant)	.176	.861
GAYA_KEPEMIMPINAN	3.141	.003
KOMPETENSI	2.166	.037
MOTIVASI	2.981	.005
KOMPENSASI	2.399	.022

Hasil pengujian uji-t menunjukkan:

- a. Diperoleh nilai signifikan diperoleh nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel gaya kepemimpinan  $< 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Diperoleh nilai signifikan variabel kompetensi adalah 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel kompetensi  $< 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari pengujian ini adalah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Diperoleh nilai signifikan variabel motivasi adalah 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi  $< 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari pengujian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- d. Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi adalah 0,022. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel kompensasi  $< 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari pengujian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

### Uji-F (Uji Simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 6 Hasil Uji-F (Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		F	Sig.
1	Regression	22.382	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

Berdasarkan hasil uji-F, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi  $< 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

## **D. PENUTUP**

### **Simpulan dan Saran**

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk, artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk, artinya semakin baik

motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk, artinya semakin baik pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
5. Gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dellasera, 2015, *Kualitas Pendidikan Indonesia*,  
<http://www.kompasiana.com>, diakses 2 November 2017

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, cetakan.Keempat*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Kadek Ari Setiawan dan Ni Wayan Mujiati. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983 ISSN: 2302-8912
- Kartono. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Maria Gratia Prima Sarman. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi NTT*.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Cetakan Pertama*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nurlela. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lingga Kabupaten Lingga*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Palan, 2007. *Competency Mangement Teknis Mengimplementasikan MSDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V.Andi Offset.
- Sugiyono, 2016. *Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabetha.
- Sugiyono, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung :Alfabet
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua*. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

