

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. DBF

Nor Syifa Aulia¹, Muthia Harnida², Hj. Risnawati³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17310661

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 061208624

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 197003062005012001

Email: nsyifaauliaa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada CV. DBF. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 orang dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was aimed to analyze the influence of leadership style and compensation on employee performance carried out on CV. DBF. This type of research using quantitative methods and population in this study as many as 45 people with the number of samples used as many as 40 people. The data collection technique was carried out through questionnaires and the data analysis used was multiple linear regression analysis using the F test and t test.

The results showed that the leadership style partially had no significant influence on employee performance and compensation partially had a significant influence on employee performance. While leadership style and compensation simultaneously influence employee performance.

Keywords: Leadership Style, Compensation and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

CV. DBF adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang peternakan ayam petelur yang bertempat di Bati-bati, sedangkan pimpinan dari CV. DBF tersebut bertempat tinggal di Banjarmasin. Dilihat dari pengalaman penulis dikarenakan jarak antara perusahaan dan tempat tinggal pimpinan, maka pimpinan perusahaan tersebut menangani maupun memberikan tugas pada karyawan hanya dengan lewat telepon. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Mengenai gaya kepemimpinan ialah diharapkan ada komunikasi yang baik pimpinan dengan antarkaryawannya, sehingga memudahkan para

karyawan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan CV. DBF terhadap karyawan yaitu dengan adanya peraturan bahwa masa kerja karyawan harus *full* atau tidak adanya libur dalam satu bulan bekerja ataupun adanya pekerjaan tambahan seperti lembur maupun pengantaran produk keluar kota, maka akan diberikan kompensasi atau insentif terhadap karyawan tersebut. kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh pimpinan, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sesuai dengan yang diharapkan, maka akan mendorong semangat dan memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2015).

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan saat ini terletak pada kurangnya kemampuan

bekerja sama dalam tim kerjanya, sehingga terjadinya masalah yang berkaitan dalam hasil kerja yang diperoleh untuk perusahaan. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan memberi contoh kepada bawahannya.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Tujuan metode kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas atau independen dengan variabel terikat atau dependen (Sugiyono, 2008:6).

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. DBF dengan jumlah 45 karyawan. Dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini ialah berdasarkan metode *Slovin* sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah

sampel yang di ambil ialah sebanyak 40 karyawan.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan alat kuesioner, dengan mengajukan sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Informasi yang diperoleh dari kuesioner tersebut akan dijadikan sebagai sumber utama dalam melakukan analisis hasil penelitian ini.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Asumsi Klasik

3.1.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz Ed Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77832988
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positif	,075
	Negatif	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas, uji normalitas diketahui nilai Asymp. signifikansi $0,200 > 0,05$,

maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GAYA KEPEMIMPINAN	.990	1.010
KOMPENSASI	.990	1.010

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 pada masing-masing variabel independen, maka indikasinya adalah tidak terjadi multikolinearitas. Jadi kesimpulannya adalah model regresi pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi multikolinearitas.

3.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	Tolerance	VIF	Beta			
1 (Constant)	1,651	1,403			1,176	,247
GAYA KEPEMIMPINAN	-.011	,101	-.019		-.114	,910
KOMPENSASI	-.013	,088	-.023		-.142	,888

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X1) yaitu $0,910 > 0,05$ artinya dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan nilai signifikansi kompensasi (X2) yaitu $0,888 > 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2. Hasil Uji Statistik

3.2.1. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,175	,980			1,199	,238
Gaya Kepemimpinan (X1)	,070	,188	,055		,372	,712
Kompensasi (X2)	,927	,163	,847		5,681	,000

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.17. di atas, maka dapat diketahui nilai konstanta sebesar 1,175, gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,070 dan kompensasi sebesar 0,927. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1,175 + 0,070 (X1) + 0,927 (X2)$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Constant sebesar 1,175 menunjukkan bahwa ketika variabel kepemimpinan dan kompensasi konstan atau tidak berubah, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,175.
- b. Ketika variabel gaya kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,070 atau 7%. Koefisien bernilai positif yang berarti ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y), yang akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan (Y).
- c. Ketika variabel kompensasi (X2) mengalami peningkatan 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,927 atau 92,7%. Koefisien bernilai positif yang berarti ada pengaruh positif antara kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y), yang akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan (Y).

3.3. Uji F (Uji Simultan)

Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71,471	2	35,735	75,536	,000 ^b
Residual	17,504	37	,473		
Total	88,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian Hipotesis Ketiga (H3), diketahui nilai signifikansi untuk variabel pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kompensasi (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 75,536 > F_{tabel} 3,24$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kompensasi (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3.4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,175	,980		1,119	,238
GAYA KEPEMIMPINAN	,070	,188	,055	,372	,712
KOMPENSASI	,927	,163	,847	5,681	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,712 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,372 < t_{tabel} 2,026$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Hipotesis Pertama (H2)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kinerja karyawan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ nilai $t_{hitung} 5,681 < t_{tabel} 2,026$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh

kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,803	,793	,688

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel koefisien determinasi di atas, menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,803, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kompensasi (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 80,3%, sedangkan 19,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini.

3.6. Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada pengujian apakah variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan apakah variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara

parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh, maka akan dibahas secara lebih jelas oleh penulis, sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa berpengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai F_{hitung} sebesar 75,536 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Artinya apabila perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama, maka kinerja karyawan akan meningkat baik dalam pekerjaan maupun dalam hubungan sosial kerja antar anggota karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, maka menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Diketahui dari hasil perhitungan uji t pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) dimana nilai signifikansi adalah sebesar $0,712 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,372 < t_{tabel} 2,026$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan CV. DBF belum cukup baik, tetapi hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mendorong karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, maka menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Diketahui dari hasil perhitungan uji t pada variabel kompensasi (X_2) dimana nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung}

5,681 < t_{tabel} 2,026. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan dinilai sudah baik. Dijelaskan lebih lanjut oleh peneliti, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Salah satu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ialah gaji dan bonus. Dengan pemberian gaji yang sesuai maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila bonus yang diberikan tidak sesuai dengan besarnya kontribusi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardianto (2017) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Haji

Maryanto Depok Sports Center.

Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan analisis deskriptif data menurut karakteristik identitas responden, sebagian besar karyawan pada perusahaan CV. DBF ialah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 85%, usia karyawan pada perusahaan CV. DBF sebagian besar berusia 20-30 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 45%, pendidikan terakhir karyawan pada perusahaan CV. DBF sebagian besar ialah SMA/K sebanyak 29 orang atau sebesar 72,5% dan masa kerja karyawan pada perusahaan CV. DBF sebagian besar selama 3-5 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 40%.

2. Berdasarkan hasil uji F gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 80,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan 19,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.2. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian dari kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan ialah sebagai berikut:

1. Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun

pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Diharapkan kepada pimpinan perusahaan CV. DBF agar dapat meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi terhadap karyawan, karena dengan ditingkatkannya gaya kepemimpinan yang lebih baik maka semakin baik pula kinerja karyawan.

2. Akademis

Bagi kalangan akademis diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan kepada peneliti selanjutnya agar menambah atau meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan sebagainya yang terkait hubungannya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyo, O. D. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Djaali. (2008). *Skala likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Effendi, S. (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Administrasi Bisnis*, 20 (September), 172-185.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi, Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, cetakan keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusli. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan*. Skripsi: UIN Alauddin Makassar.
- Handoko, H. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, M. I. (2001). *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian dan Pendidikan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mahmun, M. T. (2011). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 2(3): h:1-12, 12.
- Mardianto. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Maziah. (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pad PT. BNI Syariah Makassar*. Skripsi: UIN Alauddin Makassar.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA.
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurlia, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Pratama, M. R. (2018). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Panen Jaya Sepasang*. Skripsi: Universitas Sriwijaya.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sanusi, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan*. Skripsi: Universitas Medan Area.
- Setiadi, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Radix Haircut Bandung*. Skripsi: Universitas Katolik Parahyangan.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983*, 28.
- Simamora, B. (2003). *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfaberta.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukmawati, F. (2006). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 175-194.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali pers.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawa lipers.