



CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation

Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142

Email: febiuwg@gmail.com



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK
FORUM DOSEN AKUNTANSI PUBLIK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, SERTA PERAN KERJASAMA TIM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA CV. SEKAWAN ANUGERAH ABADI DI MONDOROKO)

Khamam Nasirudin¹, Yekti Intyas Rahayu², Arief Purwanto³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama, email: Khamam345@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama, email: yekti.intyas@gmail.com.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama, email: ariefpurwanto@widyagama.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the influence of leadership and job satisfaction on employee performance, as well as the role of teamwork as a mediation variable. The sampling technique in this study was questionnaire and interview, with a sample of 70 respondents who were employees of Honda Dealer CV. Sekawan Anugerah Abadi di Mondoroko. The data analysis method used is path analysis using the SPSS for Windows smartPLS application. The results of this study indicate that (1) Leadership has a positive and significant effect on Teamwork, (2) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Teamwork (3) Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance, (4) Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (5) teamwork has a positive and significant effect on employee performance, (6) that leadership has a positive effect on teamwork, so that teamwork can improve employee performance, team collaboration is able to mediate between leadership and employee performance, (7)) Job satisfaction has a positive effect on teamwork, so that teamwork can improve employee performance, which means that teamwork is able to mediate between job satisfaction and employee performance.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance, Teamwork

PENDAHULUAN

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal pekerjaan) yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Masalah utama dalam sebuah organisasi adalah mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu kontributor penting bagi terciptanya efektivitas bisnis. Kepuasan kerja menurut (Handoko, 1996). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and Baalausha, 2011). Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi (Champathes, 2006). Tingginya tingkat kinerja individu pada suatu organisasi menunjukkan apa yang dilakukan oleh individu tersebut telah sesuai dengan yang terprogramkan (Hartantio, 2013).

Kerjasama Tim

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, menurut pendapat Tracy (2006) Kerjasama tim adalah menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Untuk penelitian ini dipilih jenis Ekspalantory riset dengan metode pengumpulan data melalui pengisian kuesioner dan wawancara, tentunya dengan menyesuaikan situasi dan kondisi dilapangan. riset yang didefinisikan bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada, juga untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan variabel – variabel (sebab akibat). Jadi penelitian yang dilakukan disini adalah penelitian untuk mengetahui hasil “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Peran Kerjasama Tim Sebagai Variabel Mediasi. (Studi Pada CV. Sekawan Anugerah Abadi Di Mondoroko)” Subyek penelitian ini adalah karyawan CV. Sekawan Anugerah Abadi di Mondoroko. Penentuan subyek penelitian ini berdasarkan pertimbangan bahwa CV. Sekawan Anugerah Abadi berpotensi mengalami penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan yang kuran baik, kepuasan kerja yang masih tergolong kurang, serta kerja sama tim yang tidak dilakukan sesuai prosedur SOP perusahaan. Subyek penelitian ini tepatnya di Jl. Raya Mondoroko no. 25, Kec. Singosari, Malang, Jawa Timur 65153. Adapun data yang

dominan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang penekanannya pada numerical (angka), yang biasanya diolah dengan metode statistik. Ada juga yang mengatakan bahwa data kuantitatif ialah data yang belum diolah. Penelitian ini lebih banyak memperoleh data dari sumber internal di CV. Sekawan Anugerah Abadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis diketahui hasil pengujian variabel Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim didapatkan koefisien jalur sebesar 0,267 dan t hitung sebesar 2,625. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Kepemimpinan maka Kerjasama Tim akan semakin tinggi. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p(0,009) \leq 0,05$. Maka didapatkan hasil H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kerjasama Tim, hal ini berarti H1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja terhadap Kerjasama Tim didapatkan koefisien jalur sebesar 0,671 dan t hitung sebesar 7,610. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Kepuasan Kerja maka Kerjasama Tim akan semakin tinggi. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p(0,000) \leq 0,05$. Maka didapatkan hasil H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kerjasama Tim, hal ini berarti H2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui hasil pengujian variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan didapatkan koefisien jalur sebesar 0,429 dan t hitung sebesar 2,052. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p(0,023) \leq 0,05$. Maka didapatkan hasil H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti H3 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan didapatkan koefisien jalur sebesar 0,403 dan t hitung sebesar 1,983. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p(0,022) \leq 0,05$. Maka didapatkan hasil H0 ditolak dan H4 diterima, sehingga Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti H4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui hasil pengujian variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan didapatkan koefisien jalur sebesar 0,727 dan t hitung sebesar 3,276. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Kerjasama Tim maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p(0,001) \leq 0,05$. Maka didapatkan hasil H0 ditolak dan H5 diterima, sehingga Kerjasama Tim mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti H5 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui hasil pengujian variabel bahwa hubungan variabel Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Z) melalui Kerjasama Tim (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,194 dengan nilai t-statistik sebesar 2,284. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,960), yaitu $2,284 \geq 1,96$. Kemudian nilai $p(0,023) < 0,05$. Maka didapatkan hasil H0 ditolak dan H6 diterima, sehingga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kerjasama Tim, Hal ini berarti H6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis diketahui hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Z) melalui Kerjasama Tim (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,488 dengan nilai t-statistik sebesar 3,185. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,960), yaitu $3,384 \geq 1,96$. Kemudian nilai $p(0,002) < 0,05$. Maka didapatkan hasil H0 ditolak dan H7 diterima, sehingga Kepuasan

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kerjasama Tim, Hal ini berarti H7 diterima.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa variable Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan di CV. Sekawan Anugerah Abadi semakin baik pula Kerjasama Tim setiap karyawannya. Memang saat ini pimpinan di CV. Sekawan Anugerah Abadi telah menunjukkan otoritasnya dalam mengelola organisasi didalamnya, namun dalam hasil penelitian ini masih terdapat indikator bahwa pimpinan kurang ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh bekerja sama yang benar kepada setiap karyawannya dengan rata – rata indikator terendah serta terus meningkatkan bagaimana seorang pemimpin selalu menyampaikan tugas terhadap semua karyawannya dengan baik.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja setiap karyawan di CV. Sekawan Anugerah Abadi semakin baik pula Kerjasama Tim setiap karyawannya. Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi (Strauss dan Sayles dalam Handoko, 1996). Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan kerjasama tim, Kepuasan kerja biasanya timbul salah satunya adanya kerjasama tim dalam suatu organisasi. Pekerjaan yang diberikan oleh atasan akan terasa ringan apabila setiap individu bisa membangun teamwork yang baik, sehingga tugas yang diberikan akan cepat terselesaikan maupun tujuan organisasi akan tercapai. Semua itu terlihat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di CV. Sekawan Anugerah abadi selalu ikhlas dalam membantu rekan kerjanya jika rekan kerjanya terjadi overload dalam pekerjaannya. Jika kerjasama tim terbangun maka kepuasan kerja masing – masing karyawan akan terbentuk.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan setiap leader di CV. Sekawan Anugerah Abadi semakin baik pula Kinerja Karyawan setiap karyawannya.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja setiap karyawan di CV. Sekawan Anugerah Abadi, maka Kinerja Karyawan setiap karyawannya akan semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja merupakan sebuah rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawan tersebut. Faktor yang cenderung mendasari kepuasan kerja di CV. Sekawan Anugerah Abadi adalah bagaimana seorang pemimpin mampu mengatur organisasi dengan baik. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kepuasan kerja karyawannya sehingga berdampak pula kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu gaya kepemimpinan juga sangat mendasari tingkat kepuasan kerja para karyawannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemuhkan dan membosankan sehingga karyawan tersebut akan bekerja dalam keadaan terpaksa.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kerjasama Tim di CV. Sekawan Anugerah Abadi,

maka Kinerja Karyawan setiap karyawannya akan semakin meningkat. Kerjasama Tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kerjasama tim, sehingga kerjasama tim mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki di CV. Sekawan Anugerah Abadi. menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan di CV. Sekawan Anugerah Abadi dimana seorang leader mampu mengkoordinasi semua tim nya dalam melakukan semua pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan di CV. Anugerah Abadi menganggap bahwa leader nya sudah menjadi pemimpin yang diharapkan, sehingga dapat memotivasi semua karyawannya untuk dapat bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kerjasama tim, sehingga kerjasama tim mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki di CV. Sekawan Anugerah Abadi. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kerjasama tim mampu memediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja setiap karyawannya terbentuk karena adanya kerjasama tim / *team work* yang baik antar karyawan di CV. Anugerah Abadi. Mereka merasa kerjasama tim dapat mempermudah semua pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kerjasama tim Di CV. Sekawan Anugerah Abadi. Maka hal ini sesuai hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim diterima.
2. Kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh positif terhadap kerjasama tim Di CV. Sekawan Anugerah Abadi. Maka hal ini sesuai hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim diterima.
3. Kepemimpinan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Di CV. Sekawan Anugerah Abadi. Maka hal ini sesuai hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
4. Kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Di CV. Sekawan Anugerah Abadi. Maka hal ini sesuai hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
5. Kerjasama tim mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Di CV. Sekawan Anugerah Abadi. Maka hal ini sesuai hasil penelitian bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kerjasama tim. Maka hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kerjasama tim diterima.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kerjasama tim. Maka hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kerjasama tim diterima.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi CV. Sekawan Anugerah Abadi maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain :

1. Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan dan mempertahankan kerjasama tim, karena variabel kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan dalam memediasi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini

REFERENSI

- A.Shadare, Oluyesi dan Hamed T, Ayo.2009. *Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences. ISSN 1450-2275 Issue 16
- Anoraga, Pandji.2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Nofriandi. 2014. *Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM kota Padang*. Serang : Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Vol.1 Universitas Serang Raya.
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1998. *Human Resources Management: An Experiencial Approach*. Series In Management. New York : McGraw-Hill.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus.2008. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*”. Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.
- Duddy, Mohamad Dinantara. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri*. Jakarta : LPPM Universitas Tama Jagakarsa.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta Bumi Aksara
- Hani, Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Razali, dkk. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja serta dampaknya terhadap dan Kinerja Pegawai Biro Kesra Setda Aceh*. Aceh : Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala

- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- NUGRAHA, A. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA MAJU MOBILINDO PALEMBANG* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945.
- Robbins, Stephen, P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Roscahyo, Agung. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakitsitti Khodijah Disoarjo*. Surabaya : Fakultas Ekonomi STIESIA.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
- Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Wulandari, Sari. 2013. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care Pada PT. Toyota Astra Financial Service*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan.
- Yulianti. 2010. *Pengaruh Motivasi, Pola Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemerintah Kabupaten Sukaharjo*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Haryobudi. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Metro Hotel Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12).