

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Bersama Surabaya.**

Oleh:

Edi Prasetyo

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di dalam setiap dari semua organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dari berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal, hal ini sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi maupun pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia untuk dikelola dengan setepat-tepatnya. Bila mana perusahaan mengelola sumber daya secara efektif dan efisien serta didayagunakan sebaik mungkin akan bermanfaat untuk menunjang gerak kinerja perusahaan dalam masa yang akan datang. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, reward dan punishment secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Bersama di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah 100 karyawan CV. Karya Bersama di Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Probability sampling dengan menggunakan rumus slovin dengan hasil yang didapatkan yaitu 50 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F, uji t serta uji dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan dengan hasil regresi linier berganda dalam uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 38,195 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,81 sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 3,026 reward ( $X_2$ ) sebesar 2,975, dan Punishment ( $X_3$ ) sebesar 3,696 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  1,678, maka variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan, reward, dan punishment berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan variabel punishment berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Bersama Surabaya, dan sebaiknya pimpinan CV. Karya Bersama Surabaya dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan nilai-nilai baik

dari segi external dan internal perusahaan sehingga tujuan utama dari organisasi bisa tercapai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan

## **Effect Of Leadhershship Style, Reward, and Punishment On Employee Performance CV. Karya Bersama Surabaya**

By:

Edi Prasetyo

### ***ABSTRACT***

*Human resources are the most important element in each of all organizations, the success of an organization in achieving the goals of its various objectives and its ability to face various challenges both external and internal, this is largely determined by the ability of the organization and management in managing human resources to managed as precisely as possible. If the company manages resources effectively and efficiently and is utilized as well as possible, it will be useful to support the company's performance in the future. The purpose of this study is to determine whether leadership, reward and punishment styles simultaneously or partially have a significant effect on the performance of CV Karya Bersama Surabaya. The population in this study was the number of 100 employees of CV. Karya Bersama Surabaya. The sampling technique in this study was Probability sampling by using Slovin formula with the results obtained were 50 respondents. The research method uses multiple linear regression analysis using the F test, t test and the dominant test with a significant level of 5%. The results of the study and the hypothesis showed that leadership, reward and punishment styles simultaneously had a significant effect with the results of multiple linear regression in the F test obtained Fcount of 38.195 greater than Ftable 2.81 while partially through the t test obtained tcount for each variable namely leadership style (X1) of 3,026 reward (X2) of 2,975, and Punishment (X3) of 3,696 is greater than the value of table 1.678, then the independent variables namely leadership style, reward, and punishment variables influence the dependent variable of Employee Performance, while Punishment variables have a dominant influence on CV. Karya Bersama Surabaya, and better leadership of CV. Karya Bersama*

*Surabaya can continue to maintain and even enhance values both in terms of external and internal companies so that the main goals of the organization can be achieved.*

*Keywords: Leadership Style, Reward, Punishment, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan bisnis saat ini telah berkembang sangat pesat dan mengalami metamorfosis yang berkesinambungan. Dalam era globalisasi ini memacu perusahaan melaksanakan kegiatan keorganisasian dengan standar yang tinggi agar perusahaan dan sumber daya manusia lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal yang penting yaitu bahwa berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa saat ini era perdagangan bebas dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) sudah dimulai. Iklim kompetisi yang terjadi yang dihadapi oleh perusahaan akan sangat berbeda hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Sumber daya manusia saat ini tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi.

## **LANDASAN TEORI**

### **a. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Ismail (2013:153), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

### **b. Reward**

Menurut Handoko (2013:66) *Reward* adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

#### c. *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2013:130) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, pelanggar.

#### d. Kinerja Kayawan

Harsuko (Priansa, 2017:67) menyatakan bahwa “kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseoranganatau dengan melihat kompetensi yang dinyatakan relevanbagi perusahaan”. Selanjutnya menurut Rue dan Byar (Ismail, 2013:375), “kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil ada beberapa hal unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja salah satunya yakni pencapaian tujuan organisasi”.

## **METODE PENELITIAN**

### a. Sampel

Untuk sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan tingkat presentase sebesar 10% sehingga dengan menggunakan rumus didapatkan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N\alpha^2}$$

$$n = \frac{100}{1+100(0,1)^2}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

$$n = 50$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang dipilih dari 100 populasi yang ada didalam penelitian ini adalah 50 responden. Jumlah ini adalah jumlah responden dari karyawan yang nantinya akan ditentukan oleh CV. Karya Bersama Surabaya.

## b. Pengujian Data

### 1. Uji Validitas

Sebagai yang sudah kita ketahui validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghazali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

### 2. Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dari instrumen penelitian. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cronbach's Alpha* nya memiliki nilai sebesar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran pengukuran ulang. Uji reabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Gozali 2018:45-46).

## c. Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis (uji f)

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan variabel terikat digunakan uji F.

### . 2. Uji Hipotesis kedua (Uji t)

Untuk mengetahui apakah ada perubahan yang signifikan secara individual antara variabel bebas dan variabel terikat yang dimaksud dalam hal ini uji t dapat diketahui

masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat yang dimaksud. Dalam hal ini dengan uji t dapat diketahui masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t.

### 3. Penentuan variabel dominan

Menurut Yamin (2013:37) untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari faktor gaya kepemimpinan (X1), reward (X2), punishment (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Karya Bersama di Surabaya, maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan ( $\beta$ ) atau standartdized of coefficient beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

## HASIL PENELITIAN

### a. Uji validitas

#### Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (X1)			
Variabel/Indikator	Nilai r	Kondisi	Keterangan
X1.1	0,851	Nilai r > 2787	Valid
X1.2	0,752	Nilai r > 2787	Valid
X1.3	0,749	Nilai r > 2787	Valid
X1.4	0,743	Nilai r > 2787	Valid

Sumber : Peneliti (2019)

#### Hasil pengujian Validitas *Reward*

<i>Reward</i> (X2)			
Variabel/Indikator	Nilai r	Kondisi	Keterangan
X2.1	0,831	Nilai r > 2787	Valid
X2.2	0,767	Nilai r > 2787	Valid

X2.3	0,776	Nilai $r > 2787$	Valid
X2.4	0,771	Nilai $r > 2787$	Valid

Sumber : Peneliti (2019)

#### Hasil pengujian Validitas *Punishment*

Punishment (X3)			
Variabel/Indikator	Nilai r	Kondisi	Keterangan
X3.1	0,747	Nilai $r > 2787$	Valid
X3.2	0,740	Nilai $r > 2787$	Valid
X3.3	0,856	Nilai $r > 2787$	Valid
X3.4	0,821	Nilai $r > 2787$	Valid

Sumber : Peneliti (2019)

#### Hasil pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)			
Variabel/Indikator	Nilai r	Kondisi	Keterangan
Y1.1	0,841	Nilai $r > 0,2787$	Valid
Y1.2	0,753	Nilai $r > 0,2787$	Valid
Y1.3	0,840	Nilai $r > 0,2787$	Valid
Y1.4	0,837	Nilai $r > 0,2787$	Valid

Sumber : Peneliti (2019)

#### b. Uji Reliabilitas

##### Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,793	Reliabel

<i>Reward</i> (X2)	0,790	Reliabel
<i>Punishment</i> (X3)	0,800	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	Reliabel

Sumber : Peneliti (2019)

Hasil pengujian Reliabilitas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2), *Punishment* (X3), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

c. Uji f

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	98.826	3	32.942	38.195	.000 <sup>a</sup>
Residual	39.674	46	.862		
Total	138.500	49			

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx2, totalx1

b. Dependent Variable:

totaly

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38,195. Nilai ini lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 2,81. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Karya Bersama Surabaya.

d. Uji t

Pada hipotesis2 Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.646	1.423		-.454	.652	
	Gaya kepemimpinan	.377	.125		.354	3.026	.004
	Reward	.193	.065		.246	2.975	.005
	Punishment	.472	.128		.438	3.696	.001

a. Dependent Variable: totaly

Sumber : Peneliti (2019)

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Gaya Kepemimpinan adalah positif , hal ini bearti bahwa Gaya Kepemimpinan dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Karya Bersama Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Karya Bersama Surabaya.

b. Pengaruh *Reward* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel *Reward* adalah positif, hal ini berarti bahwa pemberian *Reward* dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Karya Bersama Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Karya Bersama Surabaya.

### C. Pengaruh *Punishment* (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel *Punishment* adalah positif, hal ini berarti bahwa pemberian *Punishment* dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Karya Bersama Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Karya Bersama Surabaya.

### Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien regresi yang distandarkan  $\beta$  atau *standardized of coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada table berikut

Model	Standardized
	Coefficients Beta
Gaya kepemimpinan	354
Reward	246
Punishment	483

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3), dapat diketahui bahwa variabel *Punishment* (X3) mempunyai nilai koefisien  $\beta$  (beta) terbesar yaitu sebesar 0,483 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel- variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas

yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel *Punishment* (X3).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil analisis uji F diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 38,195 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai  $f_{hitung} 38,195 > f_{tabel} 2,81$  dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Bersama Surabaya. Dalam uji ini juga menunjukkan bahwa antara tiga variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang sangat kuat.
- b. Hasil analisis uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,026 dengan tingkat signifikan sebesar 0,04. Jadi nilai  $t_{hitung} 3,026 > t_{tabel} 1,678$  dan nilai signifikan yang dihasilkan  $0,04 < \alpha = 0,05$ , artinya bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) CV. Karya Bersama Surabaya. Hasil analisis uji t untuk variabel *Reward* (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,975 > t_{tabel} 1,678$  dengan tingkat signifikan (0,05) sama dengan  $\alpha = 0,05$ , artinya bahwa variabel bebas *Reward* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Karya Bersama Surabaya. Hasil analisis uji t untuk variabel Gaya *Punishment* (X3) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,696 dengan tingkat signifikan sebesar 0,01. Jadi nilai  $t_{hitung} 3,696 > t_{tabel} 1,678$  dan nilai signifikan yang dihasilkan  $0,01 < \alpha = 0,05$ , artinya bahwa variabel bebas *Punishment* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) CV. Karya Bersama Surabaya. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- c. Dari ketiga variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), *Reward* ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ) yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah variabel *Punishment* ( $X_3$ ) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,483 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel lainnya.

#### Saran

- a. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan CV. Karya Bersama Surabaya, maka diharapkan CV. Karya Bersama Surabaya dapat mempertahankan atau meningkatkan gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* yang ada dalam perusahaan sehingga mampu memperbaiki kinerja karyawan yang akan berdampak positif pada CV. Karya Bersama Surabaya di masa mendatang.
  - b. Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan, *reward*, dan *punishment* secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan CV. Karya Bersama Surabaya.
1. Dengan diketahuinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh pada Kinerja Karyawan CV. Karya Bersama Surabaya, maka diharapkan CV. Karya Bersama Surabaya dapat menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
  2. Dengan diketahuinya variabel *Reward* berpengaruh pada Kinerja Karyawan CV. Karya Bersama Surabaya, maka diharapkan dalam pemberian *Reward*, CV. Karya Bersama Surabaya memperhatikan prestasi dan apa yang telah karyawan berikan untuk perusahaan, *Reward* dapat diberikan berupa pemberian insentif atau penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar, sehingga karyawan akan merasa dihargai atas apa yang telah mereka berikan untuk perusahaan.
  3. Dengan diketahuinya variabel *Punishment* berpengaruh pada Kinerja Karyawan CV. Karya Bersama Surabaya, maka diharapkan perusahaan dapat menentukan *punishment* kepada karyawan yang melakukan kesalahan dengan catatan *punishment* diberikan sesuai dengan kesalahan yang diperbuat oleh karyawan jadi, dengan adanya

*punishment* karyawan tidak akan melakukan pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan.

- c. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Punishment* berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan CV. Karya Bersama Surabaya, maka sebaiknya CV. Karya Bersama Surabaya lebih memperhatikan tentang *punishment* yang akan diberikan kepada karyawan, *punishment* harus diberikan setelah ada bukti serta pertimbangan-pertimbangan punishment seperti apa yang harus diberikan kepada karyawan yang ter bukti bersalah dengan tujuan supaya mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### **Daftar Pustaka**

Ambar T. Sulistyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Dr. Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Jakarta : Grafindo Persada.

Gaol, Jummy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widisarana Indonesia.

Ghazali, Imam. 2018. *Aplikasi AnalisisMultivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang : Universitas Diponegoro.

Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Orgaanisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Handoko, H.T. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.

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

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Miftah Toha. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta :Kencana Prensdamedia Grup.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Rineka Cipta. Jakarta.
- Priansa, Dony. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Cetakan Satu. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixel Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- \_\_\_\_\_ 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. PT.Raja Grafindo Persada. Depok.
- Siagian, P. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok : Holistica.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Pranada Media Grup. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Pranada Media Grup. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yamin, Martinis. 2013. *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. Bogor : IPB Pers