

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV PERKASA BAN MEDAN

Arifin Assaly

NIDN: 0110015701

Dosen Program Studi Manajemen Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis Medan

### ABSTRAK

Judul dari penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai CV Perkasa Ban Medan. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer (dari kuesioner) dan data sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai CV Perkasa Ban Medan dengan sampel 100 orang. Pada uji koefisien determinasi, jumlah disesuaikan  $R^2$  adalah 0.791, yang berarti bahwa 79,1% dari variasi perubahan kinerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, kompensasi. Sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Dalam simultan signifikansi uji F (uji F), nilai  $f_{126.004} > F$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam uji signifikansi parsial (uji t), variabel gaya kepemimpinan signifikan memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai  $t_{0.627} > t_{tabel\ 0.05}$ . Untuk variabel kompetensi, nilai  $t_{7.157} < t_{grafik\ 0.05}$  untuk kompensasi variabel, nilai  $t_{4.487} > t_{tabel\ 0.05}$  dengan yang berarti variabel kompensasi yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** *Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi*

### PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Menurut Yulianti (2010) Tuntutan terhadap kebutuhan yang semakin tinggi merupakan dampak krisis ekonomi global sehingga beban kebutuhan hidup pegawai semakin tinggi. Perusahaan harus mampu memerhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya serta memerhatikan tingkat kompensasi yang sesuai agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Di samping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan atau antara karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan

pekerjaannya maka dia akan mampu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil.

Antara perusahaan dengan karyawan memiliki hubungan erat dimana perusahaan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya.

Menurut Handoko (2001:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Karena dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan

yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Hubungan pemimpin dan karyawan yang sangat erat ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan pemimpin yang cakap dan karyawan yang berkompentensi demi menciptakan umpan balik yang dapat memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sehingga visi dan misi dapat diraih.

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno, 2005). Pada 1960-an berkembang teori kepemimpinan yang dinamakan "pola manajerial". Kepemimpinan dipengaruhi oleh dua perhatian manajerial yang mendasar, yaitu perhatian terhadap produksi/tugas dan perhatian terhadap manusia. Menurut teori ini ada empat gaya dasar kepemimpinan, yaitu (Rivai dan Mulyadi, 2013:43):

1. Gaya Manajemen Tugas  
Pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap produksi, tetapi perhatian rendah terhadap manusia.
2. Gaya Manajemen Country Club  
Pemimpin memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap manusia, tetapi perhatian rendah terhadap produksi.
3. Gaya Manajemen Miskin  
Pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian, baik terhadap produksi maupun manusia.
4. Gaya Manajemen Tim  
Pemimpin menunjukkan perhatian tinggi baik terhadap produksi maupun terhadap manusia.  
Menurut teori ini gaya manajemen tim, yang pada dasarnya sama dengan gaya demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua orang dalam segala situasi. Gaya kepemimpinan menurut Malayu, S.P., Hasibuan (2005:205), adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter  
Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan Partisipatif  
Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
3. Kepemimpinan Delegatif  
Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kepemimpinan Kharismatik  
Gaya kepemimpinan ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang begitu besar.
5. Kepemimpinan Demokratik  
Kepemimpinan demokratik menitikberatkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua lini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratik menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pada saat-saat kondisi yang tepat.

### Kompetensi

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi. Kesuksesan seseorang

dalam bekerja atau dapat dikatakan berkinerja lebih baik, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dalam dirinya sendiri (internal) maupun dari luar (eksternal). Namun demikian, banyak terjadi ditempat pekerjaan, seseorang harus mempunyaimampuan spesifik dan profesional, tetapi belum tentu orang tersebut dapat bekerja atau mempunyai kinerja yang lebih baik. Menurut Moeheriono (2012:17) kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu sebagai berikut :

- a. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- b. Motivasi kerja yang tinggi.
- c. Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
- d. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel dan lain-lain)
- e. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki.
- f. Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

### Ciri-ciri Kompetensi

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai :

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk alasan kritis, capabilitas strategi, dan pengetahuan bisnis.
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, control, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektifitas, persuasi dan pengaruh.
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:91) bahwa ciri-ciri kompetensi karyawan adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas dan sikap, inisiatif, dan inovatif berupa :

1. Keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
2. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan, dan objektivitas persepsi.

3. Keterampilan dalam berkomunikasi, membangun persahabatan.
4. Sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan.
5. Keterampilan dan sikap dalam mengembangkan diri.
6. Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu kepada pelanggan.
7. Keterampilan dan sikap saling mempererat hubungan antar karyawan untuk meningkatkan mutu produk/pelayanan pada pelanggan.

### Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2008:130) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung  
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap
2. Kompensasi Tidak Langsung  
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif  
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

### Tujuan Kompensasi

Handoko (2001:156) menjelaskan tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi.

1. Memperoleh personalia yang qualified.  
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang  
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan ke luar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
3. Menjamin keadilan  
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan.

- Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi
4. Menghargai perilaku yang diinginkan  
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan, antara lain kinerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
  5. Mengendalikan biaya-biaya  
Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawannya.
  6. Memenuhi peraturan legal  
Seperti aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memerhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan-peraturan yang mengatur kompensasi karyawan

### Kinerja

Armstrong (1998:32) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktik. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen kinerja, yaitu :

1. Input  
Hal ini menyangkut atribusi individual, seperti keahlian dan pengetahuan.
2. Process  
Bagaimana individu percaya dalam melaksanakan pekerjaan mereka: kompetensi perilaku membawa penuh akuntabilitas mereka. Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab.
3. Output  
Hasil terukur yang dicapai oleh individu sesuai dengan tingkat kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini merupakan ukuran kinerja yang dicapai seseorang.
4. Outcomes  
Dampak apa yang telah dicapai oleh kinerja individu dari hasil tim mereka, departemen, unit atau organisasi.  
Menurut Sopiah (2008:23) kinerja dapat dipengaruhi oleh effort (usaha), ability (kemampuan) dan situasi lingkungan.

#### a. Effort

Usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan sukarela.

#### b. Kemampuan (Ability)

Ability individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi.

#### c. Situasi Lingkungan

Lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau sebaliknya.

Menurut model partner-lawyer, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu (Wulandari, 2013) :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kebutuhan
4. Eksternal
5. Imbalan internal
6. Presepsi terhadap tugas
7. Presepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

### METODOLOGI PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif yaitu data yang diperoleh dari CV Perkasa Ban Medandalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung dalam pembahasan ini. Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penyusunan dan penulisan ini bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, atau dengan kata lain data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dimana penulis mengadakan pengumpulan data melalui kuesioner, yang artinya penulis menyusun pertanyaan dalam bentuk kalimat dengan opsi jawaban yang tersedia dalam formulir yang telah disediakan. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada berupa buku, laporan, jurnal.

### PEMBAHASAN

#### Variabel Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui indikator yang memengaruhi kinerja karyawan CV Perkasa Ban Medan. Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan didasarkan pada 3 indikator yaitu :



- Pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan,
- Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan untuk melakukan
- kebaikan apabila bawahan melakukan kesalahan,
- Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih.

Hasilnya menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan CV Perkasa Ban Medan berada pada kategori tinggi rata-rata 400, terutama pada aspek pemberian inspirasi kepada pegawai yang diberikan oleh pimpinan dalam memecahkan masalah di perusahaan, dengan total skor sebesar 427 yang berada pada nilai sangat tinggi, sedangkan aspek lainnya berada pada nilai yang tinggi.

### Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kompetensi didasarkan pada empat indikator yaitu : 1) Pengendalian emosi, 2) Pengembangan organisasi, 3) Jaringan komunikasi, 4) Wawasan luas .

Hasilnya menunjukkan bahwasecara umum kompetensi CV Perkasa Ban Medan berada pada kategori tinggi rata-rata 408, terutama pada aspek pegawai untuk memecahkan masalah dengan berdiskusi antar pegawai lainnya dan rekan kerjanya, dengan total skor sebesar 437 yang berada pada nilai sangat tinggi. Selain itu aspek yang juga memiliki nilai yang sangat tinggi adalah keterbukaan dan kejujuran dalam bekerja, dengan total skor sebesar 424. Sedangkan aspek lainnya berada pada nilai yang tinggi.

### Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui indikator yang memengaruhi kinerja karyawan pada CV Perkasa Ban Medan. Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kompensasi didasarkan pada 4 indikator yaitu : 1) Upah dan gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas. Hasilnya menunjukkan bahwasecara umum kompensasi yang berhubungan dengan bonus yg diberikan pada pegawai CV Perkasa Ban Medan memiliki skor dengan nilai tinggi. Sehingga, secara umum kompensasi berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 395.

### Variabel Kinerja

Variabel kepuasan konsumen merupakan variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kepuasan konsumen didasarkan pada empat indikator yaitu: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) jangka waktu output, 4) Kerjasama. secara umum kinerja pegawai CV Perkasa Ban Medan berada pada kategori tinggi rata-rata 416. terutama pada aspek pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditentukan, dengan total skor sebesar 434 yang berada pada nilai sangat tinggi. Selain itu aspek yang juga memiliki nilai yang sangat tinggi adalah komunikasi dengan rekan kerja CV Perkasa Ban Medan, dengan total skor sebesar 427. Sedangkan aspek lainnya berada pada nilai yang tinggi.

### Analisis regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabelvariabel bebas (independent) yaitu gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel independent (gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi) dengan variabel dependent (kinerja karyawan) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi linear berganda. Persamaan linear antara gaya kepemimpinan, kompetensi, kompensasi terhadap kinerja pegawai CV Perkasa Ban Medan adalah sebagai berikut :  $Y = 3.800 + 0,039X1 + 0,559X2 + 0,262X3$

### KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, kompensasi terhadap kinerja pegawai CV Perkasa Ban Medan adalah bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama atau simultan memengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Jadi semakin tinggi gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3), maka semakin meningkat pula kinerja (Y) pegawai CV Perkasa Ban Medan.

### DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. 1998. Performance Management. England : Clays, Ltd. St. Lves ple.

- Anthony dan Govindarajan. 2005. Management Control System, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- 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
- Rahman, dkk. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik PT. JEMBER INDONESIA). Jember : Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- 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.
- 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.
- Roscahyo, Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sitti Khodijah Disoarjo. Surabaya : Fakultas Ekonomi STIESIA.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.j
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : C.V.Andi Offset.
- Sugiono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Thoha, Miftah. 2010. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan kedua puluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayat. 2000. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- 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.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Yulianti. 2010. Pengaruh Motivasi, Pola Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemerintah Kabupaten Sukaharjo. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta