

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

I Putu Candra Purnama Adi Pradita<sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba<sup>(2)</sup>

Putu Yudy Wijaya<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,  
e-mail: [purnamacandra613@gmail.com](mailto:purnamacandra613@gmail.com)

|                        |                        |                          |
|------------------------|------------------------|--------------------------|
| Diterima: 4 April 2021 | Direvisi: 6 April 2021 | Disetujui: 18 April 2021 |
|------------------------|------------------------|--------------------------|

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine how the influence of transformational leadership, compensation and competence on employee performance either partially or simultaneously. The number of samples taken was 46 respondents. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation, t test (t test), determination, and f test (f test). The test results show that there is a positive and significant effect of transformational leadership partially on employee performance. the calculation result is 4,234 and sig 0,000. There is a positive and significant effect of partial compensation on employee performance as seen from. the calculation result is 2,240 and sig 0,030. There is a positive and significant effect of competence partially on employee performance as seen from. the calculation result is 2.752 and sig 0.009. There is a positive and significant effect of transformational leadership, compensation, competence simultaneously on employee performance, seen from the calculation results are 57.876 and sig 0.00..*

**Keywords:** *performance, transformational leadership, compensation and competence.*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 46 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuisioner. Sedangkan teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji t (t test), determinasi, dan uji f (f test). Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan. hasil perhitungan adalah 4,234 dan sig 0,000. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dari . hasil perhitungan adalah 2,240 dan sig 0,030. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dari. hasil perhitungan adalah 2,752 dan sig 0,009. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, kompensasi, kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil perhitungan adalah 57,876 dan sig 0,00.

**Kata Kunci :** *kinerja, kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kompetensi*

## Pendahuluan

Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Gianyar merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang ketahanan pangan dimana bertujuan untuk menjaga agar masyarakat Gianyar dapat mengakses pangan sebagai kebutuhan pokok dengan baik dan tanpa kendala. Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan dalam melaksanakan tugasnya sudah selalu berpegang teguh pada SOP yang telah ditetapkan pemerintah daerah Kabupaten Gianyar. Tapi pada perjalanannya tidak semua berjalan sesuai rencana dan terjadi beberapa hambatan seperti tidak maksimalnya pendistribusian kebutuhan pokok di tempat yang satu dan lainnya.

Salah satu penyebab tidak optimalnya kinerja organisasi salah satunya disebabkan oleh kinerja pegawai yang tidak maksimal. Kurangnya kordinasi antar satu bagian dan bagian lainnya menyebabkan pimpinan kurang mampu memadukan sumber daya manusia yang ada. Berikut disajikan data tata bagian di Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan.

**Tabel 1 Data Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan 2019**

| NO | BAGIAN                   | JUMLAH PEGAWAI |
|----|--------------------------|----------------|
| 1  | Bidang perikanan         | 6              |
| 2  | Bidang perikanan tangkap | 6              |
| 3  | Bidang ketersediaan      | 6              |
| 4  | Bidang konsumsi          | 6              |
| 5  | Bidang perencanaan       | 6              |
| 6  | Umum                     | 5              |
| 7  | Keuangan                 | 5              |
| 8  | Aset                     | 2              |
| 9  | Sekpri                   | 2              |
| 10 | Kasi                     | 2              |
|    | jumlah                   | 46             |

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan 2020

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terdapat 10 bagian pada Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan dimana diperlukan pimpinan yang tepat untuk menyinergikan semua itu. Pada observasi awal diketahui bahwa pemimpin yang ada dianggap kurang mampu memberikan motivasi kepada bawahan dirasa belum dapat menjadi contoh yang tepat bagi bawahannya.

Dari segi kompensasi yang ada, keluhan banyak terjadi dari pegawai kontrak atau pegawai non PNS. Hal ini disebabkan pegawai kontrak hanya mendapatkan gaji sesuai dengan UMR saja sedangkan pegawai yang berstatus PNS mendapatkan beberapa tambahan penghasilan melalui

---

tunjangan tunjangan yang ada. Selain itu jumlah beban kerja yang membuat pegawai non PNS merasa kurang adil dengan kompensasi yang mereka dapatkan.

Kompetensi yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan sebenarnya dirasa kurang optimal karena pada saat proses rekrutmen seringkali pegawai dengan kompetensi yang bukan kebutuhan dapat masuk dan diterima. Selain itu adanya pegawai rollingan dari dinas atau instansi lain membuat kompetensi yang dimiliki Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan tidak merata. Terutama dalam segi kemahiran bekerja di bidang Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan. Berdasarkan permasalahan tersebut rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar baik secara parsial ataupun simultan?

Callow, dkk. (2014: 346) menjelaskan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu cara memimpin dan menggerakkan karyawan dengan menjadi panutan dan memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada bawahannya. Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk mentransformasikan karyawan menjadi lebih baik lagi ke arah yang lebih maju.

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan yang diperoleh oleh pegawai sebagai balas jasa an pekerjaan yang telah dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Gorda (2014:179) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan kepada perusahaan. Indikator kompensasi diantaranya : Upah dan Gaji, Insetif , Tunjangan, Fasilitas.

Mangkunegara (2014) mengatakan jika kompetensi adalah kemampuan mendasar yang dimiliki seseorang. Hal itu dapat membuat seseorang menjadi lebih baik dibanding orang lain yang memiliki kemampuan rata rata saja. Kompetensi berguna untuk menghaddapi suatu tantangan baru di tempat kerja masa mendatang. McClelland (2013:101) mengungkapkan bahwa kompetensi penting bagi orang orang yang memiliki jabatan tertentu agar dapatt lebih baik daripada bawahannya. Indikator kompetensi adalah Watak (*traits*), Motif (*motive*), Bawaan (*self concept*), Pengetahuan (*knowlege*), Keterampilan atau keahlian (*skill*).

Guritno dan Waridin (2010) mengungkapkan bahwa kinerja adalah apa yang mampu dihasilkan seorang pegawai berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh perusahaanya. Kinerja pegawai biasanya ditentukan berdasarkan tugas ataupun peran seseorang dalam jangka waktu tertentu. Iindikator kinerja adalah Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Ketepatan Waktu (*Timeliness*), Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*), Perlu Pengawasan (*Need for*

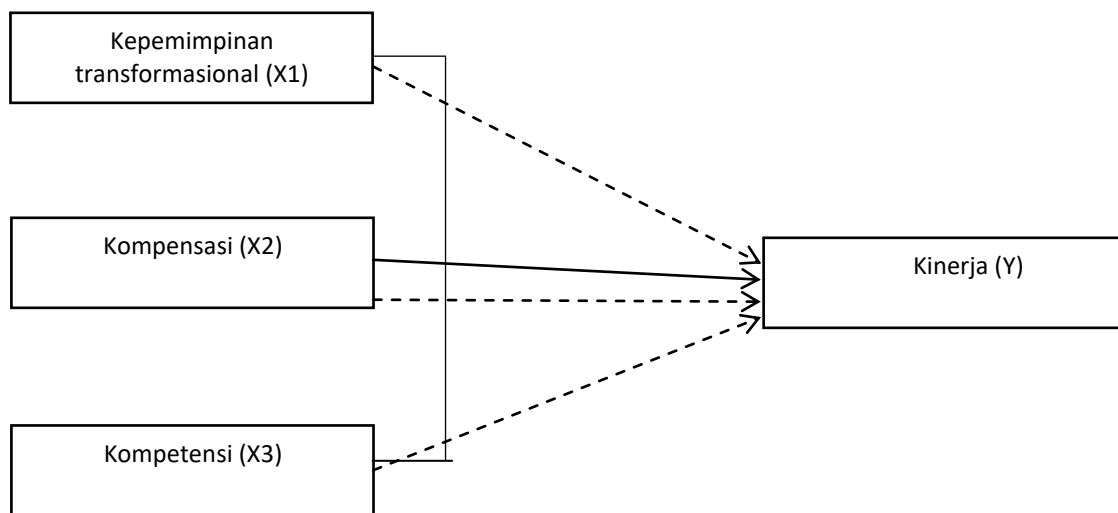
*Supervision*), Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut sebagai berikut:

- H1 : Di duga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar
- H2 : Di duga Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar
- H3 : Di duga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar
- H4: Di duga Gaya Kepemimpinan, Kompensasi kerja , Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar

### Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif yang berbentuk asosiatif, yaitu meneliti “pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Peneliti (Data Diolah, 2020)

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar. . Dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 orang maka keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Yaitu sebanyak 46 orang pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan

sampel penelitian. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data itu diperoleh dari penyebaran kuisioner dan observasi. Disini juga menggunakan data sekunder yang didapat dari hasil kepustakaan untuk meningkatkan hasil penelitian ini.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari perhitungan SPSS menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian keseluruhan data hasil penelitian diuji melalui asumsi klasik dimana didapatkan bahwa data bebas persoalan normalitas, multikolinieritas dan heterokedaktisitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Model                         | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
|                               | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Beta                      |  |       |      |
| (Constant)                    | 11.986                      | 1.320      |                           |  | 9.078 | .000 |
| kepemimpinan transformasional | .411                        | .097       | .492                      |  | 4.234 | .000 |
| kompensasi                    | .303                        | .135       | .265                      |  | 2.240 | .030 |
| kompetensi                    | .215                        | .078       | .245                      |  | 2.752 | .009 |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,986 + 0,411 X_1 + 0,303 X_2 + 0,215 X_3$$

Dilihat dari nilai  $a = 11,986$ ,  $b_1 = 0,411$ ,  $b_2 = 0,303$ ,  $b_3 = 0,215$ . Artinya jika kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ), sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap ada sebesar 11,986.  $b_1 = 0,411$ . Hal ini berarti apabila nilai dari kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dinaikkan sebesar satu maka akan mengakibatkan kenaikan dari nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,411.  $b_2 = 0,303$ . Hal ini berarti apabila nilai kompensasi ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,303.  $b_3 = 0,215$ . Hal ini berarti apabila nilai kompetensi ( $X_3$ ) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,215.  $b_1 = 0,411$ ,  $b_2 = 0,303$ ,  $b_3 = 0,215$ . Hal ini berarti apabila nilai dari kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ), sama-sama dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar satu satuan pada konstanta 11,986.

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .897 <sup>a</sup> | .805     | .791              | 1.48811                    |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Besarnya nilai *R Square* dari pengolahan SPSS didapatkan nilai sebesar 80,5%. Ini dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar adalah sebesar 80,5%.

**Tabel 4. Hasil Uji-t**

| Model                         | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|                               | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| (Constant)                    | 11.986                      | 1.320      |                           | 9.078 | .000 |
| kepemimpinan transformasional | .411                        | .097       | .492                      | 4.234 | .000 |
| kompensasi                    | .303                        | .135       | .265                      | 2.240 | .030 |
| kompetensi                    | .215                        | .078       | .245                      | 2.752 | .009 |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 4 variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $\beta_1$  sebesar 0,411, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar. Hasil analisis memiliki makna bahwa jika kepemimpinan transformasional yang diberikan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Artinya jika pihak perusahaan mampu mendapatkan pimpinan yang mampu mentransformasikan bawahan maka kinerja karyawan karyawan naik.

#### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 4 variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,030 < 0,05$ , dan nilai  $\beta_2$  sebesar 0,303, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar. Hasil analisis memiliki makna bahwa jika pihak perusahaan mampu membuat kompensasi bertambah maka hal itu akan mampu meningkatkan kinerja. Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar mampu menjaga agar pemberian kompensasi yang bagus maka kinerja karyawan akan menjadi baik. Mondiani (2017) yang menyatakan

kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan Vijaya (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa puas karyawan dalam perusahaan.

### 3. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 4 variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,009 < 0,05$ , dan nilai  $\beta_3$  sebesar 0,215, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar. Hasil analisis memiliki makna bahwa jika pihak perusahaan mampu meningkatkan kompetensi dengan baik maka akan berakibat pada kinerja karyawan yang bertambah. Dengan kata lain jika pihak Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

**Tabel 5. Hasil Uji F**

| Model      | Sum of Squares | df | ANOVA <sup>a</sup> |        |                   |
|------------|----------------|----|--------------------|--------|-------------------|
|            |                |    | Mean Square        | F      | Sig.              |
| Regression | 384.493        | 3  | 128.164            | 57.876 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 93.007         | 42 | 2.214              |        |                   |
| Total      | 477.500        | 45 |                    |        |                   |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain kepemimpinan transformasional, kompensasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar. Hasil kepemimpinan transformasional, kompensasi, kompetensi yang naik akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Simpulan

Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, kompensasi, kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari segi kepemimpinan transformasional yang dimiliki sebaiknya pihak pemerintah daerah memperhatikan pemilihan pimpinan terutama pimpinan yang memiliki karisma di mata pegawai. Dari segi kompensasi diharapkan pihak Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Perikanan Kabupaten Gianyar memperhatikan tunjangan yang layak untuk pegawai ketika mereka sudah

---

tidak mampu bekerja lagi (masa pensiun). Kompetensi yang ada agar ditingkatkan terutama yang berkaitan dalam pemecahan masalah yang terjadi. Hal ini diperlukan agar pegawai memiliki kecakapan untuk memecahkan masalah sebelum timbul masalah lain yang lebih besar.

### Daftar Pustaka

- Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.
- Arifin, Zainal. 2014. Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bejo Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta, Bumi Aksara.
- Callow, dkk. (2014). Performance improvements from imagery: evidence that internal visual imagery is superior to external visual imagery for slalom performance. *Frontiers in human neuroscience*, 7, 697-2013.
- Dessler, Gary, 2012. Human Resource Management. New Jersey : John Willey and Sons.
- Handoko, 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hilmi. (2011). Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Di Politeknik Negeri Lhokseumawe. *Jurnal perspektif Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2, No. 1. 36-62
- Januarista, R. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 11–22.
- Jaya, I. (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi*, 14, 37–46.
- Lamidi. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 8, No 1, pp. 25-37
- Mangkunegara, AA AP. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- McClelland, David C. 2013. Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs. *The Achieving Society*.
- Moehariono, 2015, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Inka (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Pfeffer, Jeffrey, DKK. (2013). Menejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Books.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.



- 
- Ruky. 2016. Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi. Jakarta: PT. Intipesan Pariwisata
- Safari, T. 2014. Kepemimpinan. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Saida, Z. (2013). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu. *Katalogis*, 1(1), 85–94.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Simamora, H. 2013. Paduan Perilaku Konsumen, Jakarta: Gramedia.
- Trang, D. S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *Urnal Emba*, 1(3), 208–216.
- Surbakti, M. P., & Suharnomo. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang), *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 2, No. 3.
- Suryadana, M. L. (2015). Pengelolaan
- Sulistiyani dan Rosidah, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia,. (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Trang, I., Mekel, P., & Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 52– 62.
- Werther, William B, dan Keith Davis dalam Tb. Sjafrri Mangkuprawira 2013. Human Resources and Personnel Management. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.