

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. SILVI MN PARADILA MADURAN LAMONGAN

*(THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SALARY  
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE PRODUCTION  
DEPARTMENT CV. SILVI MN PARADILA MADURAN LAMONGAN)*

**Handika Mulyo Pranyoto**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan  
[andikaflwayaway@gmail.com](mailto:andikaflwayaway@gmail.com)

---

**Website :** <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jekma>

---

## **Abstrak**

---

### **Kata Kunci:**

Kepemimpinan, Gaji dan Kinerja Karyawan

---

Kepemimpinan dan gaji menjadi hal yang positif bagi perusahaan terutama pada kinerja karyawan. Karena dalam pencapaian dan target yang baru tidak mungkin bisa berhasil tanpa adanya pemimpin yang dapat memotivasi karyawan agar sejalan dengan tumbuh kembangnya kesuksesan dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor manakah yang lebih dominan antara kepemimpinan dan gaji terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan. Hasil uji yang diperoleh secara simultan variabel bebas (Kepemimpinan dan Gaji) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan hal ini bisa dibuktikan dengan nilai F hitung  $49,441 > F_{table} 3,20$ . Dari regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 3,546 + 0,885X^1 + 0,326X^2$ . Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan regresi linear berganda variabel bebas Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan.

**Keywords :**

*Leadership, Salary and Employee Performance*

**Alamat Kantor :****Abstract**

*Leadership and salaries are positive for the company, especially on employee performance. Because in the achievement and new targets it is impossible to succeed without a leader who can motivate employees to be in line with the growth and development of success in the company. This study aims to determine which factors are more dominant between leadership and salary on the performance of employees in the production of CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan. The test results obtained simultaneously the independent variables (Leadership and Salary) have a significant effect on the dependent variable Employee Performance this can be proven with the calculated  $F$  value of  $49.444 > F$  table 3.20. From the multiple linear regression obtained the equation  $Y = Y = 3.546 + 0.885X + 0.326X$ . It can be concluded that based on multiple linear regression the independent variable Leadership has the most dominant influence on the dependent variable Employee Performance CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan.*

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan atau organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan utama perusahaan adalah untuk mendapatkan laba yang optimal dan juga diharapkan dapat mencapai efisiensi dan efektivitas dalam melakukan kegiatan usahanya. Manajemen merupakan cara untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan perusahaan melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen akan barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan. Pemenuhan kebutuhan tersebut menuntut kemampuan manajemen perusahaan untuk mengorganisasikan dan memanfaatkan secara maksimal segala sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efisien dan efektif.

Pekerja diperusahaan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan, karena produktivitas suatu pekerjaan sebagian besar tergantung kepada kemauan para pekerja untuk menghasilkan sesuatu. Untuk itu pekerja harus dirangsang dan diarahkan oleh pemimpin sekaligus mengkoreksi jika ada hal yang menyimpang dari tujuan perusahaan.

Didalam perusahaan, masalah laten yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa pekerja bekerja lebih baik dari pada pekerja lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para manajer. Walaupun beberapa variabel lain telah digunakan untuk menjelaskan perbedaan kinerja para pekerja. Misalnya, variabel-variabel seperti kemampuan, naluri, imbalan intrinsik dan ekstrinsik, tingkat aspirasi dan latar belakang orang menjelaskan mengapa beberapa pekerja berprestasi baik dan yang lain tidak.

Sebagai konsekuensi dari hal tersebut, maka tugas seorang manajer menjadi semakin kompleks, karena di samping harus mempertahankan suasana kerja yang kondusif manajer juga harus mempertahankan dan meningkatkan produktivitas pekerja.

Secara konvensional, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas pekerja dapat dilakukan dengan memberikan perangsang seperti bonus maupun tingkat gaji yang menarik. Akan tetapi karena seorang pekerja juga seorang manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan, serta tujuan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, maka memotivasi dengan cara tersebut dipandang bukan sebagai satu-satunya teknik yang efektif dalam rangka meningkatkan produktivitas pekerja.

Hal tersebut didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang pekerja tidak selalu bekerja dengan latar belakang mendapatkan gaji, di mana oleh Maslow diidentifikasi adanya lima jenjang kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Seseorang akan berusaha untuk memenuhi jenjang kehidupan yang lebih tinggi apabila jenjang lebih rendah sudah terpenuhi. Tidak dapat dipungkiri bahwa seseorang pekerja pada awalnya tertarik pada besarnya gaji maupun bonus yang ditawarkan. Namun hal ini tidak akan berlangsung secara terus menerus, karena pada saat tertentu, perhatian utamanya bukan lagi bertumpu pada besarnya gaji, melainkan pada Job Content yang ditanganinya. Maka masalah gaji dan upah bergeser peringkatnya menjadi kebutuhan sekunder.

Pada sisi lain, ada anggapan bahwa gaji atau bonus hanyalah merupakan faktor hygiene yang membuat seseorang bersedia untuk bekerja namun bukan atas dasar kebutuhan untuk berprestasi. Motivasi untuk berprestasi sebenarnya merupakan fungsi dari faktor-faktor di luar gaji, yaitu faktor pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk mengembangkan diri, tanggung jawab yang diemban dan pengakuan atas perolehan perkembangan dalam hal karier disepanjang masa kerjanya.

## **HIPOTESIS**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat di tarik suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga variabel kepemimpinan transformasional dan gaji pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian produksi.
2. Diduga variabel kepemimpinan transformasional dan gaji pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian produksi.
3. Diduga variabel gaji pegawai yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai bagian produksi.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang selanjutnya akan dibuat deskripsi / gambaran secara sistematis mengenai sifat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, penelitian deskriptif kuantitatif adalah sebuah penelitian yang bertujuan membuat pencandraan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat peneliti. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara secara langsung ditempat penelitian, Study Kepustakaan, Study Lapangan, Observasi, dan Dokumentasi.

Dalam proses penganalisaan hasil kuisioner akan dilakukan beberapa metode yaitu sebagai berikut : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Uji T (Parsial), Uji F ( simultan), Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Adapun hasil perhitungannya terlihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.17**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,831	0,278	Valid
2	X1.2	0,662	0,278	Valid
3	X1.3	0,796	0,278	Valid
4	X2.1	0,725	0,278	Valid
5	X2.2	0,724	0,278	Valid
6	X2.3	0,407	0,278	Valid
7	X2.4	0,731	0,278	Valid
8	X2.5	0,494	0,278	Valid
9	Y1	0,761	0,278	Valid
10	Y2	0,569	0,278	Valid
11	Y3	0,748	0,278	Valid
12	Y4	0,579	0,278	Valid
13	Y5	0,834	0,278	Valid

Table 5.17 menunjukkan pada semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,278). Artinya semua indikator sebagai pengukur dari masing-masing varibel tersebut adalah valid (lihat pada tabel 5.17).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh manakah alat ukur digunakan cukup akurat, stabil atau konsisten. Uji Reliabilitas dikatakan *reliabel* jika nilai reliabilitas > 0.60. Uji

Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan komputer program *SPSS 20 for windows*, adapun hasil perhitungan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.18**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha	Batas cronbach alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan( $X_1$ )	0,646	0,60	Reliabel
2	Gaji ( $X_2$ )	0,608	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,722	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah *SPSS 20.0*

Tabel 5.18 diatas menunjukkan nilai alpa pada semua variabel bebas (kepemimpinan, gaji) dan variabel terikat (kinerja karyawan) lebih besar dari standart reliabilitas (0,60) dengan tingkat signifikan  $\alpha=5\%$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dalam variabel bebas dan terikat adalah reliabel.

### 3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengansumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel kinerja karyawan dan variabel kepemimpinan dan gaji.

**Tabel 5.19**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,546	2,132		1,663	,103
jumlah_x1	,855	,196	,579	4,358	,000
jumlah_x2	,326	,151	,288	2,168	,035

a. Dependent Variable: jumlah\_y

Sumber : Data diolah *SPSS 20.0*

Dari tabel 5.19 koefisien diatas diperoleh konstanta  $a = 3,546$  ,  $b_1 = 0,855$ ,  $b_2 = 0,326$ . Sehingga persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 3,546 + 0,855X_1 + 0,326X_2$$

Persamaan regresi dapat di jelaskan sebagai berikut :

$a = 3,546$  merupakan konstanta yang berarti bahwa apabila variabel bebas dalam penelitian kepemimpinan dan gaji pengaruhnya sama dengan 0, maka hasil yang diperoleh dari Kinerja Karyawan yaitu 3,546

$b_1 = 0,855$  artinya untuk variabel kepemimpinan ( $b_1$ ) menunjukkan nilai 0,855 yang berarti apabila variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,855 pada saat variabel yang lain sama dengan nol. ( $a$  dan  $X_2 = 0$ ).

$b_2 = 0,326$  artinya untuk variabel gaji ( $b_2$ ) menunjukkan nilai 0,326 yang berarti apabila variabel Gaji mengalami kenaikan 1% maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,326 pada saat variabel bebas yang lain sama dengan nol. ( $a$  dan  $X_1 = 0$ ).

#### 4. Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2018 : 231) Korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain.

Hasil uji korelasi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil program *SPSS 20*

**Tabel 5.20**  
**Hasil Uji Korelasi Berganda**

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 <sup>a</sup>	,678	,664	1,387

a. Predictors: (Constant), jumlah\_x2, jumlah\_x1

Sumber : Data diolah SPSS 20

Dari tabel 5.20 diatas diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dan variabel gaji adalah sebesar 0,823. Sesuai dengan pedoman pemberian interpretasi koefisien korelasi maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara dua variabel adalah sangat kuat dan bersifat positif.

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan dalam satu variabel (*dependen*). Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Koefisien determinasi dinyatakan dalam persen (%) sehingga harus dikalikan dengan 100%. Tepatnya jika koefisien determinasinya adalah  $1^2$  atau  $1 \times 100\% = 100\%$ . Artinya 100% dari variasi perubahan dalam variabel Y di sebabkan oleh variasi perubahan dalam variabel X.

**Tabel 5.21**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 <sup>a</sup>	,678	,664	1,387

a. Predictors: (Constant), jumlah\_x2, jumlah\_x1

Sumber: Data diolah SPSS 20

Dari tabel 5.21 dapat dilihat bahwa perhitungan regresi dapat diketahui bahwa perhitungan koefisien determinasi (R-square) yang diperoleh sebesar 0,678. Hal ini berarti bahwa 67,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan gaji. Sedangkan Sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel yang ada dalam penelitian ini.

#### 6. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas kepemimpinan(x1) dan gaji (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan

**Tabel 5.23**  
**Rekapitulasi Uji T**

Variabel	Nilai hitung t	Nilai table t	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	4,358	2,012	Signifikan
Gaji (X <sub>2</sub> )	2,168	2,012	Signifikan

#### 7. Uji F

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 5.24**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	190,129	2	95,064	49,441	,000 <sup>b</sup>
Residual	90,371	47	1,923		
Total	280,500	49			

a. Dependent Variable: jumlah\_y

b. Predictors: (Constant), jumlah\_x2, jumlah\_x1

Sumber : Data diolah *SPSS 20,0*

#### Pembahasan

Dari perhitungan analisis data disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari masing-masing variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,278. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan adalah valid.
2. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dari X1=0,646, X2=0,608, Y=0,722 yang semua variabel lebih besar dari 0,60

yang berarti kuisioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel.

3. Hasil analisis perhitungan regresi linier berganda dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,546 + 0,855X_1 + 0,326X_2$$

$a = 3,546$  merupakan konstanta yang berarti bahwa apabila variabel bebas dalam penelitian kepemimpinan dan gaji pengaruhnya sama dengan 0, maka hasil yang diperoleh dari Kinerja Karyawan yaitu 3,546.

$b_1 = 0,855$  artinya untuk variabel kepemimpinan ( $b_1$ ) menunjukkan nilai 0,855 yang berarti apabila variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,855 pada saat variabel yang lain sama dengan nol. ( $a$  dan  $X_2 = 0$ ).

$b_2 = 0,326$  artinya untuk variabel gaji ( $b_2$ ) menunjukkan nilai 0,326 yang berarti apabila variabel Gaji mengalami kenaikan 1% maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,326 pada saat variabel bebas yang lain sama dengan nol. ( $a$  dan  $X_1 = 0$ ).

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan regresi linier berganda bahwa variable Kepemimpinan ( $X_1$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan.

4. Hasil dari Uji Korelasi Berganda menunjukkan hasil (R) yaitu sebesar 0,823. Sesuai dengan pedoman pemberian interpretasi koefisien korelasi maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara dua variabel adalah sangat kuat dan bersifat positif.
5. Hasil dari uji koefisien determinasi (R-square) yang diperoleh sebesar 0,678. Hal ini berarti bahwa 67,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan gaji. Sedangkan Sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel yang ada dalam penelitian ini.
6. Dari hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  (4,358) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,011) dengan  $df = (n-k)$ , pada taraf signifikan 0,05 ( $0,05/2 = 0,025$ ) sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antar variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan pada CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan. Sedangkan Nilai  $t_{hitung}$  dari perhitungan model regresi pada variabel Gaji ( $X_2$ ) Dari hasil uji f di peroleh  $t_{hitung}$  (2,168) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,011) dengan  $df = (n-k)$ , pada taraf signifikan 0,05 ( $0,05/2 = 0,025$ ). Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_2$  di terima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaji terhadap kinerja karyawan pada CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan. Berdasarkan uraian diatas hasil  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  menunjukkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Gaji ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan.

7. Dari hasil uji F uji F yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 49,441 sehingga diperoleh nilai  $F_{hitung} 49,441 > F_{tabel} (3,20)$ . dengan melihat hasil uji F ini artinya, bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Gaji ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan. Dikarnakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  jadi perhitungan secara simultan dari variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Gaji ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil pembahasan analisa tentang Kepemimpin dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

- . Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,358 > 2,011$ . Variabel Gaji( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,168 > 2,011$  pada CV. Sivi Mn Paradila Parengan Lamongan.
- . Dari hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Gaji berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil nilai F hitung  $> F$  table yaitu  $49,441 > 3,20$  ini artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat pada CV. Silvi Mn Paradila Parengan lamongan.
- . Dari persamaan uji analisis regresi linier berganda diperoleh  $Y = 3,546 + 0,855X_1 + 0,326X_2$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja Karyawan adalah Kepemimpinan karena mempunyai nilai coefficients sebesar 0,855, Sedangkan pada variabel Gaji mempunyai nilai coeffesients sebesar 0,326.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis yang Kepemimpinan menyatakan variabel berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pada CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan.

### SARAN

Dari pembahasan dan kesimpulan, maka saran sebagai rekomendasi penunjang hasil penelitian yang sekiranya berguna bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya adalah :

- a. Bagi Pihak CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan
  1. Diharapkan CV. Silvi Mn Paradila Maduran Lamongan harus menerapkan pengaruh Kepemimpinan agar karyawan lebih termotivasi lagi, agar nantinya peningkatan Kinerja karyawan semakin meningkat.
  2. Pemberian gaji harus berdasarkan kinerja yang diberikan kepada perusahaan dan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi

pendukung, pedoman, perbandingan dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan serta menambahkan jumlah sampel yang lebih banyak lagi.

c. Bagi Akademisi

Diharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian yang sama atau penelitian lanjutan dengan topic yang sama. Peneliti berharap agar topic serta pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan cara mengadakan wawancara atau melakukan penelitian yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M., (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM: buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dhina Rista Harpitasaki. 2010. *Manajemen SDM*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah) PT. Elex Media Komputindo*. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al. 2009. *Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Teori dan Praktik (cetakan kedua)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, S. Dan Timothy A,J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Edisi ke16.
- Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka setia.
- Septiana, Ani. 2011. *Penggajian Karyawan*. Bandung: Pustaka Bersama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoah, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.