

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TEGALREJO

Windya Nuralita¹, Joko Tri Nugraha²

^{1,2}Universitas Tidar; Jl. Kapten Suparman No. 39 Potrobangsang Magelang 56116, (0293) 364113

³Jurusan Ilmu Administrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR, Magelang

e-mail: *¹windyanuralita97@gmail.com, ²jokotri.nugraha@gmail.com

ABSTRACT

Kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya organisasi terutama bagi para bawahan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Selain faktor kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para pegawainya. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi kepada pegawai seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengambilan sampel secara random. Hasil pengolahan data menunjukkan: (1) Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang sebesar $R = 0,985$; (2) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang; (3) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang; (4) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang.

Katakunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai dan Sistem Kompensasi

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama, terkendali dan dipimpin untuk mencapai tujuan tertentu. Efektif tidaknya organisasi tergantung kepada sinergi atau kerjasama individu dan kelompok dalam organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama. Sikap dan perilaku individu dalam organisasi semakin diperlukan untuk

mendorong efektivitas organisasi yang merupakan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan usaha bersama. Untuk mencapai tujuan, dalam suatu organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara, atau metode, material, mesin, uang dan beberapa sumber daya lain. Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan melalui

sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana.

Kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya organisasi terutama bagi para bawahan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Berg dan Baron [1] menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan [2].

Selain faktor kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para pegawainya. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi menurut [3] adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi kepada pegawai seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa

pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik.

Unsur gaya kepemimpinan dan kompensasi juga terjadi pada organisasi instansi pemerintahan, salah satunya yaitu instansi di Kecamatan. Tegalrejo adalah salah satu kecamatan di wilayah Kabupaten Magelang Jawa tengah. Secara geografis, Kecamatan Tegalrejo memiliki luas sebesar 35,89 km² dengan ketinggian $\pm$ 478 m. Kecamatan Tegalrejo memiliki batas wilayah dimana sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Grabag dan Kecamatan Secang, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Pakis, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Candimulyo, dan sebelah barat berbatasan dengan Kota Magelang. Kecamatan Tegalrejo membawahi 21 desa/kelurahan. Desa/kelurahan tersebut yaitu Banyuurip, Tampingan, Purwosari, Sidorejo, Soroyudan, Tegalrejo, Sukorejo, Kebonagung, Japan, Banyusari, Dlimas, Glagahombo, Ngasem, Girirejo, Purwodadi, Wonokerto, Dawung, Klopo, Ngadirejo, Donorojo dan Mangunrejo.

Kantor Kecamatan Tegalrejo merupakan salah satu instansi sektor publik, di mana kantor tersebut memberikan pelayanan kepada masyarakat Tegalrejo. Contoh pelayanan yang diberikan oleh

Kantor Kecamatan Tegalrejo kepada masyarakat yaitu pembuatan KTP (Kartu Tanda Penduduk) dan pembuatan KK (Kartu Keluarga). Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tinggal di wilayah kecamatan Tegalrejo, terdapat total 24 pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Tegalrejo.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Kabupaten Magelang?
2. Seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Kabupaten Magelang?

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [4]. Menurut pengertiannya, prestasi kerja tidak hanya dinilai dari hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan melainkan secara keseluruhan, yakni kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus

yang sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh [4] adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Siagian [5] faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang mempunyai karakter baik apabila: (a) Mempunyai keahlian yang tinggi; (b) Kesiediaan untuk bekerja; (c) Lingkungan kerja yang mendukung; (d) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 Bernardin, dalam [6], yaitu: (a) Kualitas, yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; (b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; (c)

Ketepatan waktu, waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; (d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; (e) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas; (f) Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Gaya Kepemimpinan

Menurut [7] Kartini Kartono (2008:34), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan [8] mengemukakan bahwa agaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Secara umum, gaya kepemimpinan adalah sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahan. Ada dua macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya

kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.

Menurut [8] ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

Ciri-ciri kepemimpinan otoriter [9]:

- a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.
- b. Keputusan dibuat oleh pimpinan.
- c. Kebijaksanaan selalu dibuat oleh pimpinan.
- d. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan ke bawahan.
- e. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.
- f. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat.
- g. Tugas-tugas dari bawahan diberikan secara instruktif.

h. Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dalam gaya kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Ciri-ciri Kepemimpinan Demokratis sebagai berikut [9]:

- a. Wewenang pemimpin tidak mutlak.
- b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
- c. Kebijakan dibuat bersama pimpinan dan bawahan.
- d. Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan.
- e. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
- f. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat.
- g. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dan pada instruksi.
- h. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez-Faire*)

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

Ciri-ciri Kepemimpinan Bebas (*Laissez-Faire*) [9] sebagai berikut :

- a. Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan.
- b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
- c. Kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
- d. Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan.
- e. Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahan.
- f. Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok.
- g. Kepentingan pribadi lebih utama dari kepentingan kelompok.
- h. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul orang perorangan.

[7] mengemukakan 6 indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut

- perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi, adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
 3. Kemampuan komunikasi, adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
 5. Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
 6. Kemampuan mengendalikan emosional, adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Sistem Kompensasi

Kompensasi menurut [3] adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut [11] kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

[12] kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi merupakan istilah yang luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan yang diterima oleh karyawan. Menurut [13] terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut: upah dan

gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal.

Menurut [9] tujuan manajemen kompensasi efektif adalah: memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, dan meningkatkan efisiensi administrasi.

Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut [11]:

a. Kompensasi langsung diantaranya :

1. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
2. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional. Contoh dari penghasilan tidak tetap:
3. Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, di mana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.

4. Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.

5. Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.

6. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.

7. Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

b. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

1. Tunjangan karyawan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).
2. Tunjangan Jabatan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

[14] mengemukakan 7 indikator kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus, berupa pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.
4. Upah, berupa pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
5. Premi, adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.
6. Pengobatan, di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
7. Asuransi, merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2. METODE PENELITIAN

Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [15].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar $+ 0,125$. Dari perhitungan diketahui t hitung sebesar $0,703 > t$ tabel $2,085$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Koefisien regresi sebesar $+ 0,94$. Dari perhitungan diketahui t hitung sebesar $4,653 < t$ tabel $2,085$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tegalrejo.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari perhitungan diketahui bahwa ternyata nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Selain itu bahwa nilai F hitung sebesar $333,931 > F$ tabel $3,49$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan

dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo.

4. SIMPULAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang sebesar $R = 0,985$.
2. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang
3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang
4. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang.

Saran

1. Pada penelitian berikutnya dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja, misalnya stress kerja, budaya organisasi, atau pelatihan.
2. Diharapkan pemimpin dapat mengayomi dan memberikan kompensasi agar kinerja pegawai dapat meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anikmah. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2008. (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol).
- [2] Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2004.
- [3] Hasibuan, Malayu. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara. 2009.
- [4] Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004.
- [5] Siagian, Sondang P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta. 2003.
- [6] Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba. 2006.
- [7] Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- [8] Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Press. 2010.
- [9] Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2004.
- [10] Sutarto. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2006.
- [11] Slamet. *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2007.
- [12] Aritonang. *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2005.
- [13] Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2004.
- [14] Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Grafindo Persada. 2007.
- [15] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2014.