

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANI SANTOSO SETIABDI
KARANGANYAR**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

ALAN KRISNADITA

B100150194

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. LANI SANTOSO SETIABDI KARANGANYAR**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

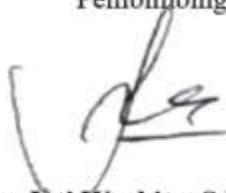
ALAN KRISNADITA

B100150194

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si
NIK/NIDN: 712/ 0617107101

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. LANI SANTOSO SETIABDI KARANGANYAR**

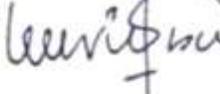
OLEH

**ALAN KRISNADITA
B100150194**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 9 Mei 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Aflit Nuryulia Praswati, S.E., M.M**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dra. Wuryaningsih Dwi Lestari, M.M**
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dekan,

Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.
NIK/NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 9 Mei 2020

Penulis



ALAN KRISNADITA
B100150194

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANI SANTOSO SETIABDI KARANGANYAR

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan pada PT. Lani Santoso Setiabdi Karanganyar. Sampel studi ini sebanyak 96 responden yang bekerja di Perusahaan tersebut. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang dipergunakan adalah evaluasi measurement (outer) Model, model structural (inner model) dan pengujian hipotesis dan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian terakhir kuesioner sudah valid dan reliabel. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Kata kunci: kepemimpinan, insentif, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to influence the leadership style and incentives on employee performance. Study conducted at PT. Lani Santoso Setiabdi Karanganyar. The study sample of 96 respondents working in the company. Data collection using a questionnaire. The analytical method used is the evaluation measurement (outer) model, structural model (inner model) and hypothesis testing and Smart-PLS analysis tools. The results of the last research questionnaire were valid and reliable. Based on the results of the analysis found it can be explained that the leadership style and incentives have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: leadership, incentives, employee performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan tindakan manajemen yang memengaruhi sifat hubungan antara organisasi dan karyawannya (Beer et al, 1987). Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang dirancang untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen karyawan, fleksibilitas dan kualitas pekerjaan (Guest, 1987). Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan, hal ini dikarenakan di dalamnya terdapat manusia yang berperan sebagai sumber daya paling penting dibandingkan dengan sumber daya lain seperti uang ataupun mesin. Fungsi manajemen sumber

daya manusia sendiri adalah sebagai penggerak dari sumber daya manusia yang pemikirannya dipengaruhi oleh banyak faktor yang akan berpengaruh terhadap prestasinya. Setiap perusahaan dalam mencapai tujuan, tentunya mengambil peran sumber daya manusia, hal ini sejalan dengan pendapat Simamora (1997) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dari organisasi.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan di suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik secara teoritis dapat mencapai tingkat pengembangan karir karyawan yang lebih baik (Siahaan et al., 2016). Tanpa sumber daya manusia di perusahaan, peningkatan kinerja sulit dan sementara menurut Gibson et al. (1996) kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Pada penelitian PT. Lani Santoso Setiabdi Karanganyar, dimana perusahaan tersebut bergerak dibidang penjualan buku tulis. Cakupan kerjanya tergolong sudah skala nasional artinya sistem kerja pastinya dari perusahaan dituntut karyawan harus mempunyai target dalam penjualan. Adanya target tersebut akan membuat karyawan memiliki beban atau tanggung jawab dalam memenuhi ekspektasi perusahaan. Akan tetapi karyawan yang saya perhatikan sepertinya semangat menjalankannya. Hal inilah yang saya ingin mengetahui dengan semangat kinerjanya itu apa yang mendukungnya baik dari sisi gaya kepemimpinannya dan insentifnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan ketulusan waktu. Dengan demikian, kesuksesan atau kesuksesan dalam suatu perusahaan tergantung pada orang-orang di dalamnya. Pimpinan dan karyawan, secara bersama-sama atau sendiri-sendiri memiliki minat dalam mencapai tujuan (Utama, Sapta & Yuesti, 2018). Kinerja karyawan adalah salah satu aspek wajib yang harus dipertimbangkan oleh suatu perusahaan, karena kinerja karyawan menuntut

organisasi untuk mencapai tujuannya (Surbakti, 2013). Menurut Hasibuan (2005), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan ketulusan serta waktu. Untuk kinerja karyawan yang tinggi (maksimum), kita membutuhkan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusianya.

Pencapaian tujuan adalah filosofi bisnis yang selalu mendasari setiap aktivitas perusahaan. Dimana perusahaan dalam melakukan kegiatan harus memiliki pemimpin yang andal sehingga dapat mengarahkan dan mengembangkan upaya - upaya bawaan sesuai dengan kekuatan yang dimilikinya terhadap pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan secara efisien, efektif dan ekonomis. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya ditunjukkan oleh jumlah kekuatan yang dimiliki dan bagaimana menggunakannya, tetapi ditunjukkan oleh kepedulian pemimpin terhadap kesejahteraan bawahan, komitmen untuk pertumbuhan bawahan, terutama sikap protektif yang ditunjukkan untuk memperkuat kemauan bawahan dan implementasi pekerjaan untuk meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan itu seorang pemimpin yang selalu berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi organisasi, dan fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerja. Ini sesuai dengan kondisi persaingan global saat ini yang selalu berubah, sehingga dituntut untuk lebih adaptif terhadap lingkungan.

Selama bertahun-tahun, kepemimpinan telah menghadirkan tantangan besar bagi para praktisi dan peneliti (Northhouse, 2014). Istilah kepemimpinan adalah fenomena yang sangat dihargai yang sangat kompleks dan merupakan proses yang mirip dengan manajemen dalam banyak hal karena melibatkan pengaruh dan membutuhkan kerja sama dengan orang-orang, yang juga dibutuhkan manajemen (Northhouse, 2011). Ologbo & Saudah (2011) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan dukungan manajer sangat menambah keterlibatan karyawan. Kepemimpinan bukanlah hal dalam satu ukuran cocok untuk semua. Sering kali, seorang manajer harus menyesuaikan gaya mereka agar sesuai dengan situasi atau kelompok tertentu dan inilah mengapa berguna untuk mendapatkan pemahaman

menyeluruh tentang berbagai gaya kepemimpinan. Semakin banyak pendekatan yang akrab dengan manajer maka semakin banyak alat yang dapat mereka gunakan untuk memimpin secara efektif (Murray, 2013).

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam perencanaan dan pengembangan strategi perusahaan (Yukl, 2006; Pratt, 2004 dalam Yuliana, 2010), karena gaya kepemimpinan yang berbeda akan mempengaruhi cara manajer menggunakan dan mengembangkan sistem dan data akuntansi perusahaan. Dalam kondisi ini pemimpin memegang posisi strategis, Effendi (2002) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam upaya membimbing, membimbing, mengarahkan dan mengendalikan pikiran, perasaan, atau perilaku para pemimpin. seseorang atau beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan adalah orang yang memiliki kelebihan dan keterampilan di mana ia adalah seorang komandan, pembimbing, pengarah, dan bimbingan, sehingga mereka dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, dan yang paling penting faktor dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Oleh karena itu, Pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan (Utama, Sapta & Yuesti, 2018). Konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan berdampak pada penurunan total kinerja perusahaan.

Kompensasi dilakukan oleh perusahaan untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang lebih baik dan sistem kompensasi harus dapat memberikan motivasi karyawan sehingga kinerja mereka selalu meningkat. Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Salah satu alat penting dalam organisasi adalah penciptaan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerja akan puas dengan kesesuaian

keterampilannya, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi pekerja (Hasibuan, 2006)

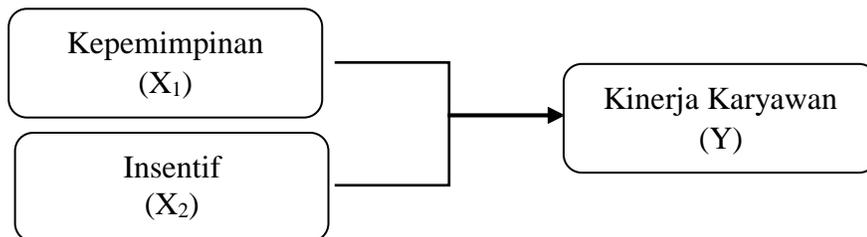
Saat ini banyak perusahaan menggunakan semacam sistem insentif untuk memotivasi dan memberi penghargaan kepada karyawan mereka. Dalam dua dekade terakhir, insentif menjadi lebih populer dan perusahaan menggunakan banyak uang dalam sistem insentif mereka. Biasanya perusahaan menganggap insentif penting dalam memotivasi karyawan dan membuat atasan lebih menarik di antara calon karyawan di masa depan. organisasi tidak dapat mempertahankan kinerja kelembagaan tanpa memberikan insentif kepada karyawan mereka berdasarkan peran efektif dan efisien mereka. Seperti organisasi lain yang menghadapi banyak tantangan di bawah globalisasi, terutama dalam hal memberikan insentif kepada karyawan, ada kebutuhan bagi perusahaan untuk merumuskan sistem insentif terpadu agar sesuai dengan pengembangan pekerjaan untuk melayani tujuan umum peningkatan pengetahuan, pengurangan biaya, penyediaan tinggi layanan berkualitas, mencapai pangsa kompetitif di tengah-tengah beberapa organisasi di negara ini.

Nasib organisasi biasanya ditentukan oleh karyawannya sehingga masuk akal untuk memahami bagaimana karyawan dapat termotivasi. Sejauh menyangkut motivasi karyawan, program insentif motivasi karyawan telah ditemukan sebagai teknik yang paling umum diadopsi di antara organisasi. Oleh karena itu, pada berbagai skema dan teknik yang berkaitan dengan kinerja dan insentif pertumbuhannya adalah salah satu teknik yang digunakan di tempat kerja untuk merangsang karyawan agar mendapatkan kinerja yang diinginkan.

Uang dianggap sebagai motivator universal meskipun insentif dan manfaat finansial dan non-finansial lainnya menciptakan hubungan yang sangat istimewa antara organisasi dan karyawan. Karyawan membentuk tugas-tugas tertentu, memenuhi tujuan dalam pertukaran uang dan paket insentif lainnya. Beberapa jenis rencana insentif tersedia di perusahaan di mana bonus, tunjangan transportasi, tunjangan medis, kenaikan gaji, cuti bulanan, promosi, pengakuan disertakan. Insentif ini mendorong karyawan dan karenanya produktivitas meningkat dengan

memengaruhi kinerja, efisiensi, kepuasan, tanggung jawab, efektivitas, dan komitmen karyawan. Faktanya, seluruh dorongan rencana insentif adalah untuk membangun jenis tenaga kerja yang sangat terlatih, diberdayakan, mandiri dan fleksibel yang dibutuhkan perusahaan saat ini sebagai keunggulan kompetitif. Karyawan menginginkan penghargaan dan insentif moneter dan nonmoneter lainnya sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Tren ini menjadi lebih populer ketika bisnis mencari cara untuk memotivasi karyawan.

Di organisasi mana pun, pekerja membutuhkan sesuatu untuk membuat mereka tetap bekerja. Sebagian besar kali gaji karyawan bekerja sebagai stimulus, meskipun untuk membuatnya terus bekerja untuk suatu organisasi paket dan program insentif lainnya juga diperlukan. Seorang karyawan harus termotivasi untuk bekerja untuk sebuah perusahaan, jika tidak maka kualitas kerja karyawan itu, atau semua pekerjaan secara umum akan memburuk sehingga perlu dan kebutuhan wajib dari era kompetitif saat ini untuk memberikan insentif dan manfaat yang diinginkan yang berbeda kepada karyawan untuk tetap dipertahankan kinerja diarahkan pada tujuan mereka di jalur.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. METODE

Menurut Sugiyono, (2015) populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam studi yang digunakan adalah di PT. Lani Santoso Setiabdi Karanganyar dan penelitian ini difokuskan kepada karyawan sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lani Santoso Setiabdi Karanganyar. Teknik pengambilan sampel

dengan *Purposive Sampling* pada karyawan PT. Lani Santoso Setiabdi Karanganyar. Penelitian ini dalam pengambilan sampel berdasarkan tujuan tertentu atau menggunakan beberapa kriteria. Penentuan dalam jumlah sampel dihitung dengan jumlah populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Untuk menghitung sampel dalam populasi menggunakan rumus sebagai berikut: (Ferdinand, 2006)

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Populasi

d : Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (dalam penelitian ini ditentukan 10%)

Penelitian ini menggunakan sebuah software analisis untuk mendapatkan hasil sesuai dengan tujuannya. Proses analisis ini menggunakan software Smart PLs dimana software ini memiliki tahap pengujian yaitu Oute Model yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas serta Inner Model terdiri dari r square, f square, analisis path, *direct effect*, *direct effect*.

3. HASIL DAN PEMABAHASAN

Model	R Square
Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	0,936

Hasil analisis *r square* yang dihasilkan adalah 0,936 (93,6) dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan dan insentif mempresentasi jumlah vaiance dari konstruk kinerja karyawan yang dijelaskan model sebesar 93,6% dan memiliki kekuatan model yang model yang kuat nilai terletak antara diatas 0,75.

Tabel 2. F square

Variabel	F ²
Kepemimpinan	0,884
Insentif	0,321

Hasil analisis ini menunjukkan nilai *size F² (F square)* pada kepemimpinan dan insentif terletak pada nilai diatas 0,35 pada kepemimpinan yang dapat dinyatakan predictor variabel laten (kepemimpinan) memiliki pengaruh yang pada besar pada level structural. Sedangkan pada insentif terletak pada nilai antara 0,15 – 0,34 yang dapat dinyatakan predictor variabel laten (kenyamanan) memiliki pengaruh yang menengah atau moderate pada level structural.

Tabel 3. Analisis Estimasi

Model	Original Sample	T Statistics	P Values
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.615	3.336	0.001
Insentif -> Kinerja Karyawan	0.370	1.979	0.048

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,615 \text{ Kepemimpinan} + 0,370 \text{ Insentif} + e \quad (2)$$

3.1 Analisis Hipotesis

Koefisien Kepemimpinan sebesar 0,615 artinya bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh owner atau pimpinannya maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat. **Koefisien Insentif** sebesar 0,370 artinya bahwa setiap kebijakan insentif mengalami perbaikan kearah yang lebih baik maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat. Setelah terlihat hasil pengaruhnya malah secara akan dilihat hasil secara signifikannya adalah:

Pada output hasil analisis gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung 3,336 dengan t tabel 1,96 dan nilai *p value* 0,001 dengan *significance level* 5% menunjukkan bahwa t hitung > t tabel atau *p value* < 0,05 maka kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada output hasil analisis insentif memiliki nilai t hitung 1,979 dengan t tabel 1,96 dan nilai *p value* 0,048 dengan

significance level 5% menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel atau p value $<$ 0,05 maka insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang ditunjukkan output penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Output yang menunjukkan berpengaruh positif pada nilai koefisien 0,615 dan pada signifikan dengan t hitung 3,336 atau p value 0,001. Ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pimpinan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Basit, Sebastian, dan Hassan (2017); M.Alhudhori, Adriani, Zahari, dan Albetris (2019); Veliu, Manxhari, dimiri, dan Jahaj (2017); Iqbal, Anwar, dan Haider (2015); Iriani, tamami, dan asmarazia (2017); Sudarso (2017); Setyorini, Yuesti, dan Landra (2018); dan Nawoseing'ollan dan Roussel (2017) yang menyatakan gaya kepemimpinan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang ditunjukkan output penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Output yang menunjukkan berpengaruh positif pada nilai koefisien 0,370 dan pada signifikan dengan t hitung 1,979 atau p value 0,048. Ini berarti semakin baik kebijakan insentif yang diberikan oleh seorang pimpinan kepada karyawan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian M.Alhudhori, Adriani, Zahari, dan Albetris (2019); Mamdani dan Minhaj (2016); Iriani, tamami, dan asmarazia (2017); dan Sudarso (2017) yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

- a. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai p value $0,001 <$ 0,05 dan koefisien 0,615

maka semakin baik kepemimpinan yang diberikan seorang pimpinan dengan karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.

- b. Insentif mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai p value $0,048 < 0,05$ dan koefisien $0,370$ maka semakin baik kebijakan insentif yang diberikan seorang pimpinan dengan karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.
- c. Model kepemimpinan dan insentif mempresentasi jumlah variance dari konstruk kinerja karyawan yang dijelaskan model sebesar $93,6\%$

DAFTAR PUSTAKA

- Alriani, Vera; Tamami, Sastra; dan Amrazisa, Dhenny. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Djas Succes Support, Jurnal Equilibiria, Volume 4 No. 2 Tahun 2017, Hal. 1-25
- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2011). Engaging people who drive execution and organizational performance. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3(3), 569.
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, R., Quinn, D. and Walton, R. (1984). *Managing Human Assets*. New York: Free Press.
- Gibson, J. L. et al. (1996). *Organization, Behavior, Structure, Processes, trans.* Nunuk Andiari. Jakarta: Binarupa Script.
- Guest, D. (1987), Human resource management and industrial relations. *Journal of Management Studies*, Vol. 24, No. 5.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Organization and Motivation*. Jakarta: PT. Earth Literacy.
- Hassan Soodmand Afshar, Mehdi Doodti. (2016). Investigating the impact of job atisfaction/dissatisfaction on Iranian English teacher job performonce. *Jurnal irian jurnalog language teaching research*
- Iqbal N, Anwar S, dan Haider N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance, *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5:5, Page 2-6

- M. Alhudhori; Aldriani, Evi; M.Zahari MS, dan Albetris. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi SeDampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo, *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), September 2019, pp.177-185
- Mahmood, A., Hussan, S. G., Sarfraz, M., Abdullah, M. I., & Basheer, M. F. (2016). Rewards Satisfaction, Perception about Social Status and Commitment of Nurses in Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 5(4), pp-1049.
- Murray, A. (2013). *The wall street journal guide to management: lasting lessons from the best leadership minds of our time*. New York: Harper Collins Publishers.
- NawoseIng'ollan n Daniel; dan Roussel, Josse. (2017). Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya, *International Journal of Business and Social Science* , Volume 8 • Number 7 •hal. 82-98
- Northouse, P. (2014). *Leadership Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- Northouse, P. G. (2011). *Introduction to leadership: Concept and practice*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari teori ke praktek*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Setyorini, RR. Wahyu; yuesti, Anik; dan lendra, Nengah. (2018). The Effect of Situational Leadership Style and Compensation to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Denpasar Branch, *International Journal of Contemporary Research and Review*, |Volume 09|Issue 08|, Page. 20974-20985
- Simamora, H. (1997). *Human Resource Management (Matter II)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarso, Aden Prawiro. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia, *jurnal Jenius*, Vol. 1, No. 1, September 2017, hal. 133-147
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)

- Surbakti, M. P. (2013). *Analysis of Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance* (Unpublished thesis). Semarang: Diponegoro University.
- Utama, I. G. N. M. J., Sapta, I. K. S., & Yuesti, A. (2018). The Role of Organizational Commitment to Provide Leadership and Organizational Culture with Employee Performance on Mina Group. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20563-20571.
- Veliu, liridon; Manxhari, Mimoza; Demiri, Visar; Jahaj, Liridon. (2017). The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance, *Vadyba Journal of Management* , 2017, № 2 (31) 59–69.
- Yuliana, C. (2010). Peran kepemimpinan dalam pencapaian kinerja organisasi melalui budaya, strategi, dan sistem akuntansi manajemen organisasi. *Peran Kepemimpinan Dalam Pencapaian Kinerja Organisasi Melalui Budaya, Strategi, Dan Sistem Akuntansi Manajemen Organisasi*. Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010.