

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TUNJANGAN, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMP N
1 BANJAREJO KABUPATEN BLORA**



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

Oleh:

GILANG YUDANTO

B 100170174

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

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TUNJANGAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMP N 1 BANJAREJO
KABUPATEN BLORA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

GILANG YUDANTO

B 100170174

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mabruroh' with a stylized flourish at the end.

(Dra. Mabruroh , MM)
NIK/NIDN. 242/ 0601025801

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TUNJANGAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMP N 1 BANJAREJO
KABUPATEN BLORA**

OLEH
GILANG YUDANTO
B 100170174

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 12 Januari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dra. Mabruroh , MM
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. M. Farid Wajdi, S.E., M.M
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Liana Mangifera, S.E., M.M
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....*Mabruroh*.....)

Farid Wajdi

(.....*Liana Mangifera*.....)



Dekan,

Prof. Dr. Agus Setvawan, S.E., M.Si.
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 ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 Januari 2023

Penulis



GILANG YUDANTO
B 100170174

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TUNJANGAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMP N 1 BANJAREJO KABUPATEN BLORA

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu organisasi. Dalam organisasi sering kali terdapat berbagai masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena keterbatasan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sehingga terdapat beberapa pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan secara semestinya. Sehingga dalam organisasi perlu melakukan peningkatan dalam kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan, tunjangan, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *Kuantitatif*. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru dan pegawai SMP N 1 Banjarejo Kab. Blora berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tunjangan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Sekolah Smp N 1 Banjarero Kabupaten Blora, dapat ditarik kesimpulan bahwa, Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja (pada signifikansi 0,05), Variabel Tunjangan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja (pada signifikansi 0,05), Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (pada signifikansi 0,05).

Kata Kunci : sumber daya manusia, kinerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan tunjangan.

Abstract

Human resources are very important for the sustainability of an organization. In organizations, there are often various problems in the management of human resources, due to the limited ability of human resources themselves so that there are some jobs that cannot be completed properly. So that in the organization it is necessary to make improvements in employee performance. The purpose of this study was to analyze leadership styles, benefits, job satisfaction on employee performance. The research method used in this study is Quantitative. The population and samples used in this study were teachers and employees of SMP N 1 Banjarejo, Blora Regency, totaling 60 people. The sample collection technique in this study used purposive sampling technique. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of research related to the Effect of Leadership Style, Benefits, and Job Satisfaction on the Performance of Employees of SMP N 1 Banjarero, Blora Regency, it can be concluded that, Leadership Style Variables have a significant positive influence on Performance variables (at significance 0.05), Allowance Variables have a significant positive influence on Performance variables (at 0.05 significance), Job

Satisfaction Variables have a positive but not significant influence against the Performance variable (at significance 0.05).

Keywords : human resources, performance, leadership style, job satisfaction, and benefits.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi pondasi yang kokoh untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu adanya pemberdayaan sumber daya manusia supaya aktivitas dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Dalam organisasi sering kali terdapat berbagai masalah dalam pengelolaan sumberdaya manusia, karena keterbatasan kemampuan sumberdaya manusia itu sendiri sehingga terdapat beberapa pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan secara semestinya. Sehingga dalam organisasi perlu melakukan peningkatan dalam kinerja pegawai. Dalam menggerakkan sumber daya manusia untuk tetap memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan juga hal yang mempengaruhi kinerjanya.

Salah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Didalam suatu organisasi pasti memiliki pemimpin yang bertugas mengatur dan memberikan arahan kepada para pegawai. Seorang pemimpin merupakan orang yang memiliki suatu program dan berperilaku secara Bersama dengan para anggota kelompok dengan menggunakan cara dan gaya tertentu. Pemimpin juga berperan memberikan dorongan kepada para pegawai agar mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan menjadi dasar dalam mendorong dan mengarahkan orang lain untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah, 2010). Kemudian menurut Sutrisno (2016) Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan

sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dikatakan baik jika dapat merubah pegawai sesuai target atau tujuan suatu organisasi. Dalam organisasi gaya kepemimpinan memberikan dampak yang besar dalam kemajuan suatu organisasi, jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin dirasa cocok dengan karakter pegawai maka akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaan dalam organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang beragam terutama pada sekolahan yang sering berganti-ganti kepemimpinan dalam kurun waktu tertentu, maka hal tersebut dapat memberikan dampak yang beragam bagi seluruh pegawai yang ada dalam organisasi tersebut, bisa saja itu dapat memberikan dampak baik atau dampak yang buruk bagi sekolahan, terutama bagi kinerja pegawai. Karena kecocokan gaya kepemimpinan seorang pemimpi dengan pegawai kadang seringkali menjadi masalah didalam suatu organisasi sekolahan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan seringkali menjadi faktor yang besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Tunjangan merupakan suatu reward atau hadiah yang diberikan oleh organisasi kepada individu yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003: 97), tunjangan atau fringe and benefit adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terikat langsung dengan berat ringannya tugas dan prestasi kerja karyawan (indirect compensation). Tunjangan menurut Simamora (2004) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan. Pemberian tunjangan kepada para pegawai merupakan salah satu cara memotivasi pegawai untuk menjaga kinerjanya tetap baik, memberikan pengaruh yang positif kepada pegawai dalam bekerja. Dengan memberikan tunjangan kepada para pegawai, pegawai merasa kinerjanya sangat dihargai dengan begitu maka akan menimbulkan rasa semangat akan berkerja, Sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Kepuasan kerja merupakan kondisi pegawai merasa senang atau tidak senang akan fasilitas dan pelayanan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2008: 193- 194). Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin tidak semua disukai atau bisa diterima oleh semua pegawai. Sehingga Hasibuan (2005) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Didalam suatu organisasi kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai karena kepuasan kerja sendiri merupakan suatu yang dialami pegawai didalam organisasi selama berkerja. Jika para pegawai tidak mendapatkan kepuasan kerja maka akan mempengaruhi semangat pegawai yang dapat berdampak buruk kepada kinerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi emosi atau perasaan seseorang didalam lingkungan kerjanya, jika dirasa kepuasan dalam pekerjaannya tidak terpenuhi maka akan berdampak buruk bagi organisasi.

SMP N 1 Banjarejo Blora merupakan Sekolah menengah pertama yang memiliki banyak prestasi dibidang akademik maupun non akademik, dalam meningkatkan kualitas layanan Pendidikan diperlukan upaya meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat meraih tujuan organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan Pendidikan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis mencoba mengangkat menjadi sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tunjangan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Smp N 1 Banjarejo Kabupaten Blora.”

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP N 1 Banjarejo. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai SMP N 1 Banjarejo yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling. Data primer dari

penelitian ini adalah hasil dari pengisian kuesioner mengenai gaya kepemimpinan, tunjangan dan kepuasan kerja. Yang diisi oleh pegawai SMP N 1 Banjarejo. Metode analisa data penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan uji resgresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

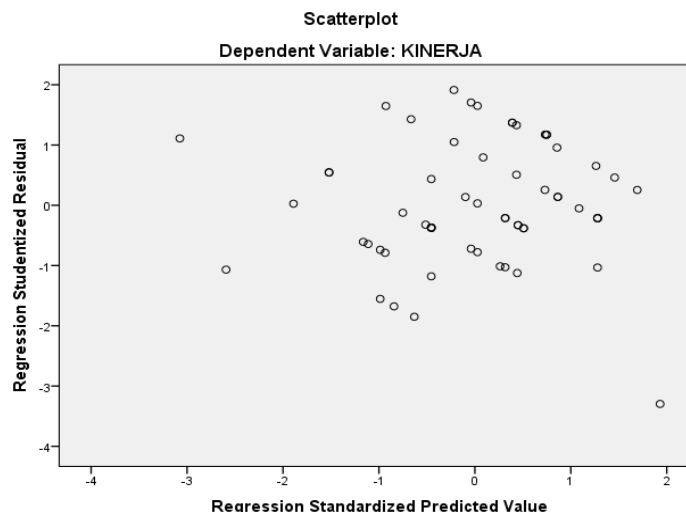
Variabel	Kolmogrov-Smirnov	Asymp sig (2-tailed)	Keputusan
Kinerja Pegawai	0,667	0,764	Berdistribusi Normal

Hasil yang didapat dari pengolahan data, menunjukkan bahwa nilai *Kolmogrov-Smirnov* terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,667 dengan Asymp sig (2-tailed) $0,764 > 0,05$, memiliki interpretasi bahwasanya data terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
Gaya Kepemimpinan X1	0,767	1,303	Tidak ada gejala multikolonieritas
Tunjangan X2	0,720	1,388	Tidak ada gejala multikolonieritas
Kepuasan Kerja X3	0,713	1,403	Tidak ada gejala multikolonieritas

Dari hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan memiliki nilai VIF < 10 , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian ini tidak memiliki gejala multikolonieritas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output scatterplots menunjukkan bahwa titik – titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik – titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik – titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik – titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas hingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi.

3.2 Uji Hipotesis

Tabel 3. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji determinasi

Variabel	Unstandarized Coefficients	t	Sig	F	Sig
B					
(constant)	6,569	3,621	0,001	13,502	0,000
X1	0,219	2,535	0,014		
X2	0,369	3,300	0,002		
X3	0,061	0,914	0,365		
R		R ²		Adjusted R Square	
0.648		0.420		0.389	

Analisis regresi linier berganda yang dinyatakan dengan persamaan linear berikut ini:

$$Y = 6,569 + 0,219X_1 + 0,369X_2 + 0,061X_3 + e \quad (1)$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,569 dengan nilai positif, hal ini memiliki makna apabila gaya kepemimpinan, tunjangan dan kepuasan kerja diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka kinerja memiliki nilai sebesar 6,569.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,219. Jadi setiap terjadi peningkatan gaya kepemimpinan maka terjadi peningkatan kinerja. Koefisien regresi variabel tunjangan bernilai positif sebesar 0,369.
- c. Jadi setiap terjadi peningkatan tunjangan maka terjadi peningkatan kinerja.
- d. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,061.
- e. Jadi setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja maka terjadi peningkatan kinerja. merupakan *error item*, yang menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain ketiga variabel penelitian.

3.3 Uji Kelayakan Model

3.3.1 Uji F

Hasil penelitian mengenai keterkaitan variabel independen terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil bahwasanya nilai $F_{hitung}(13,502) > F_{tabel}(3,070)$. Maka pada penelitian ini modelnya Fit.

3.3.2 Uji Statistik t

Hasil penelitian untuk pengaruh *Gaya Kepemimpinan* (X_1) terhadap kinerja, yakni diperoleh hasil bahwasannya nilai $t_{hitung}(2,535) > t_{tabel}(1,671)$ maka H_0 ditolak. Penelitian ini menjelaskan bahwasannya terdapat hubungan positif signifikan antara *Gaya Kepemimpinan* (X_1) terhadap kinerja pegawai SMP N 1 Banjarejo Kabupaten Blora.

Hasil penelitian untuk pengaruh *Tunjangan* (X_2) terhadap kinerja, yakni diperoleh hasil bahwasannya nilai $t_{hitung}(3,300) > t_{tabel}(1,671)$ maka H_0 ditolak. Penelitian ini menjelaskan bahwasannya terdapat hubungan positif signifikan antara *Tunjangan* (X_2) terhadap kinerja pegawai SMP N 1 Banjarejo Kabupaten Blora.

Hasil penelitian untuk pengaruh *Kepuasan Kerja* (X_3) terhadap kinerja, yakni diperoleh hasil bahwasannya nilai $t_{hitung}(0,914) < t_{tabel}(1,667)$ maka H_0

diterima Penelitian ini menjelaskan bahwasannya terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai SMP N 1 Banjarejo Kabupaten Blora.

3.3.3 Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa hasil uji determinasi menunjukkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,420 yang memiliki makna bahwasannya *Gaya Kepemimpinan* (X1), *Tunjangan* (X2) dan *kepuasan Kerja* (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 42%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh *Gaya Kepemimpinan* (X1) Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Gaya Kepemimpinan* (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (2,535) > t_{tabel} (1,671), sehingga H_a diterima. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Rohma nurlia dengan hasil penelitian adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t=5,055$ dan signifikansinya < 0,05 (0,000<0,05), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Hal ini membuktikan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan atas pengaruh *Gaya Kepemimpinan* terhadap Kinerja. Semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi Kinerja pegawai sekolah Smp N 1 Banjarejo Kabupaten Blora,

3.4.2 Pengaruh *Tunjangan* (X2) Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Kinerja* (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (3,300) > t_{tabel} (1,671), sehingga H_a diterima. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Muhammad Wahid Sholihul Huda mengenai Pengaruh Insentif Dan *Tunjangan* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Sukowati Sragen (2015)

Dengan hasil Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel tunjangan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen. Hal ini dilihat dari pemberian tunjangan terhadap karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Hal ini membuktikan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan atas pengaruh Tunjangan terhadap kinerja. Semakin tinggi tunjangan semakin tinggi kinerja yang dilakukan oleh pegawai, dengan tingginya tunjangan tentu akan meningkatkan semangat, motivasi dan kinerja pegawai sekolah Smp N 1 Banjarejo Kabupaten Blora,

3.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja(X3) Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Kepuasan Kerja* (X3) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (0,914) < t_{tabel}(1,671)$, sehingga H_a ditolak. Hasil ini tidak selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Irhamatul Jariyati mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja psikologis (X1), fisik (X2), sosial (X3), dan finansial (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep area kantor pusat saja. Hal ini bisa dilihat dari nilai $F_{hitung} = 7.358$ dan $F_{tabel} = 2.61$ berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi pada 0.000 pada taraf 5% ($p < 0.05$).

Hal ini membuktikan bahwasannya setiap penelitian yang dilakukan setiap orang dalam waktu yang berbeda, tempat yang berbeda, sampel yang berbeda maka akan mempunyai hasil yang berbeda – beda walaupun memiliki variabel yang sama. Hal ini juga menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh seseorang akan menghasilkan hasil yang beragam antara satu dengan yang lain

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tunjangan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Sekolah Smp N 1 Banjarero Kabupaten Blora, dapat ditarik kesimpulan sebagaimana berikut:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja (pada signifikansi 0,05)
- b. Variabel Tunjangan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja (pada signifikansi 0,05)
- c. Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (pada signifikansi 0,05)

DAFTAR PUSTAKA

- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- HUDA, M. W. S. (2015). *Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pt. bprs sukowati sragen skripsi*.
- Iskandar, I. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Khazanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.24252/kah.v4i1a2>
- Jaya, Maryana Kuswandi, D., & Mulyadi, E. S. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang. *Manajemen*, 10(1), 1038–1046.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Prabasari, I., & Netra, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 254441.
- Pratama, S. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86109.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.

<https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>

- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677.