

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. AIR MINUM GIRI MENANG (PERSERODA) KOTA
MATARAM**

Dini widiawati , Agusdin, Sarifudin serif

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
E-mail : widiawatidini16@gmail.com

DOI: diisi pengelola

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan buat menguji akibat Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram. Jenis penelitian yang dipergunakan merupakan penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yaitu melalui metode sensus menggunakan memakai data utama yang dikumpulkan langsung asal responden melalui isu umum . Jumlah sampel yang digunakan di penelitian ini adalah 71 sampel. Analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda memakai alat bantu perangkat lunak acara SPSS versi 21. yang akan terjadi analisis menunjukan bahwa : 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram. tiga) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Transformational Leadership Style, Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT. Giri Won Drinking Water (Perseroda) Mataram City. The type of research used is causal associative research using a quantitative approach. The data collection method is through the census method using the main data collected directly from the respondents through general issues. The number of samples used in this study were 71 samples. The data analysis used in this study was multiple linear regression analysis using the SPSS version 21 software tool. What will happen is the analysis shows that: 1) Transformational Leadership Style has a negative and significant effect on Employee Performance at PT. Giri Won Drinking Water (Perseroda) Mataram City. 2) The work environment has a negative and insignificant effect on employee performance at PT. Giri Won Drinking Water (Perseroda) Mataram City. three) Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Giri Won Drinking Water (Perseroda) Mataram City.

Keywords: leadership, job training, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling penting karena mereka memanfaatkan sumber daya individu seperti pengetahuan, keahlian dan keterampilan. Tanpa keterlibatan orang, tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Menurut Handoko (2008), sumber daya yang terpenting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu. orang-orang yang memberi organisasi energi, bakat, kreativitas, dan komitmen mereka. Organisasi dan manajemen tidak dapat mencapai tujuan mereka tanpa orang yang kompeten

Kinerja yang baik memberikan pengaruh positif bagi organisasi, yaitu meningkatkan pencapaian tujuan organisasi, tugas-tugas yang dilakukan secara efektif dan efisien. Pada saat yang sama, kinerja yang buruk berdampak negatif pada perusahaan dan mengarah pada komunikasi yang buruk, konflik antara atasan dan bawahan,

penurunan produktivitas dan ketidakmampuan untuk secara optimal melakukan tugas yang ditetapkan oleh organisasi, yang merusak organisasi. (Waktu, 2003)

PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) adalah salah satu perusahaan PDAM pertama di Indonesia yang dimiliki secara bi-pemerintah berdasarkan keputusan bersama Penguasa Lombok Barat dan Walikota Mataram. PDAM Giri mampu bekerja dengan semangat profesionalisme dan pelayanan prima untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kota Mataram dan Kabupaten Lombok Barat. PDAM Giri Menang berubah bentuk hukumnya menjadi PT. Air Minum Giri Win (Perseroda) Sesuai Perda. Lobar nomor 2 tahun 2019, dimana 60% dimiliki oleh Kabupaten Lombok Barat dan 40% dimiliki oleh Kota Mataram. pt. Air Minum Giri Winning berlokasi di Jl. Pendidikan No. 39 Mataram.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan
 PT. Air Minum Giri Menang tahun 2021

Semester I Tahun 2021			Semester II Tahun 2021		
Nilai Kinerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase (%)	Nilai Kinerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase (%)
K1	40	15.68	K1	57	22.35
K2	39	15.29	K2	63	24.70
K3	44	17.25	K3	54	21.17
K4	66	25.88	K4	42	16.47
K5	66	25.88	K5	39	15.29
Total	225	100	Total	225	100

Sumber : HRD PT. Air Minum Giri Menang tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 1.3 terlihat jelas bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang tahun 2021 dalam 2 semester terakhir. Bisa di lihat adanya peningkatan kinerja pada kategori K1 (Luar Biasa), pada semester 1 tahun 2021 jumlah karyawan yang mampu mencapai kategori luar bisa adalah sebanyak orang 40 orang pada semester 2 meningkat sebanyak 57 orang. Kenaikan juga terjadi pada kategori K2 (Diatas Standar) pada semester 1 sebanyak 39 orang sedangkan pada semester 2 meningkat sebanyak 63 orang. Sedangkan untuk kategori K4 dan K5 mengalami penurunan pada semester 1 masing-masing sebanyak 66 orang pada semester dua terjadi penurunan untuk kategori K4 sebanyak 42 orang dan kategori K5 39 orang. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang pada semester 1 dan 2 tahun 2021 mengalami kenaikan kinerja dengan penilaian kinerja keseluruhan sangat baik.

Pernyataan dari HRD PT. Air Minum Giri Menang berdasarkan penilaian BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan) dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2021, penilaian kinerja PT. Air Minum Giri Menang dalam kategori "Selalu Sehat". Penyebab tingkat kinerja karyawan meningkat karena pihak organisasi selalu memberikan pelatihan kerja walaupun tidak semua karyawan mengalami peningkatan kinerja namun lebih banyak karyawan yang sudah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2002) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam memenuhi komitmen seseorang berdasarkan kemampuan, usaha, dan kesempatan. Berdasarkan uraian di atas, prestasi adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu sesuai dengan standar dan kriteria yang diberikan

Kepemimpinan

Menurut Robbin (2016) Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangasng dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal (Mondiani, 2012)

Lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Kompensasi

Hasibuan (2005), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarga. Semakin besar balas jasa yang diterima oleh karyawan berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009). Hubungan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hubungan yang bersifat kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda).

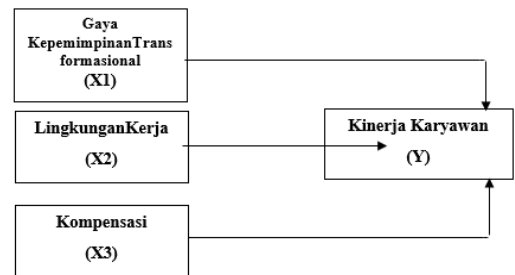
Hipotesis Penelitian

H1: Diduga bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda)

H2 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda)

H3 :Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda)

Kerangka Konseptual



Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 71 orang, responden penelitian menggambarkan dari beberapa karakteristik berdasarkan usia, masa kerja dan lokasi penempatan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Sebelum kuesioner di gunakan, maka perlu di uji dahulu, validitas dan masing-masing pertanyaan yang ada dalam alat pengambil data ini. Menurut Ghazali (2011) uji validitas atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner di katakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut..

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas di gunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya di ulangi dua kali atau lebih (Sugiyono,2009) Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian keandalan alat

ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang di gunakan adalah metode *alpha cronbach*

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji Normalitas

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,40606129
	Absolute	,132
Most Extreme Differences	Positive	,088
	Negative	-,132
Kolmogorov-Smirnov Z		1,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,166

Sumber: (lampiran 5)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov pada table 4.9.diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* dari variabel penelitian yakni perilaku kerja kontraproduktif, kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 0,166. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,166 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

- Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, untuk mengetahui tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi caranya adalah :
 - Nilai *tolerance* > 0,10
 - Mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10

Uji Multikolinieritas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Gaya Kepemimpinan	,505	1,981
	Tansformasional		
	Lingkungan Kerja	,372	2,685
	Kompensasi	,363	2,754

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel independen X1, X2 dan X3 lebih besar (>) dari 0.10 dan Nilai VIF variabel X1, X2 dan X3 lebih besar (<) dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linier

Persamaan umum regresi linier berganda $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Berdasarkan tabel diatas. maka persamaan regresi yang diketahui adalah :

$$Y = 1,025 + 0,249X_1 + 0,217X_2 + 0,288X_3 + e$$

Keterangan:

α : 1,025 Y = Kinerja

b_1 : 0,249 X1 = Gaya

Kepemimpinan Transformasional

b_2 : 0,217 X2 = Lingkungan

Kerja

b_3 : 0,288 X3 = Kompensasi

Mengenai hasil persamaan regresi

linier berganda di atas, dapat

dijelaskan sebagai berikut:

1. $\alpha = 1,025$

Konstanta sebesar 1,025 artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) adalah 0, maka kinerja nilai dari variabel tersebut adalah dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.

2. $\beta_1 = 0,249$

Berdasarkan pada persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) positif sebesar 0,249 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel gaya kepemimpinan transformasional terjadi peningkatan kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram sebesar 0,249 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

3. $\beta_2 = 0,217$

Berdasarkan pada persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel lingkungan kerja (X2) positif sebesar 0,217 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram sebesar 0,217 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

4. $\beta_3 = 0,288$

Berdasarkan pada persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel kompensasi (X3) positif sebesar 0,288 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel kompensasi terjadi peningkatan kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram sebesar 0,288 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel.

Pengujian Hipotesis**Uji F (Kelayakan Model)**

Menurut Ferdinand (2014), uji F atau uji kelayakan model dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi, yaitu variabel-variabel yang digunakan mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Uji kelayakan model yang lebih populer disebut sebagai uji F yang merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F karena mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti One Way Anova (Ferdinand, 2014). Apabila nilai probabilitas F hitung (output SPSS ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan (0,05), maka dapat dikatakan bahwa

model regresi di estimasi layak. Namun jika nilai probabilitas F hitung lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi diestimasi tidak layak.

Uji t

Menurut Ferdinand (2014) tujuan Uji parsial (t) adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi-variabel dependen. Uji Parsial dapat dilakukan dengan melihat nilai jika t hitung lebih kecil dari t- tabel dan memiliki signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan jika t hitung lebih besar dari t-tabel dan memiliki signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dalam pengujian hipotesis yang menggunakan uji dua pihak (two tails) ini berlaku ketentuan, bahwa bila nilai t-hitung berada pada daerah penerimaan H_0 atau terletak diantara nilai t-batel, maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Dengan demikian bila harga t-hitung lebih kecil atau sama dengan (\leq) dari harga t tabel maka H_0 d terima. Nilai t hitung adalah harga mutlak, jadi tidak dilihat (+) atau (-) nya.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Menurut Ghozali (2011) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memperdiksi variasi varabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamat , sedangkan untuk data runtun waktu (*timeseries*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2005). Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi nama model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2005).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Kota Mataram, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskripsi variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa pada variabel ini item yang memiliki nilai yang paling tinggi adalah item pernyataan “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya” dengan nilai 3,93 masuk dalam kategori “tinggi”.
2. Hasil analisis deskripsi variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa pada variabel ini item pernyataan yang memiliki nilai yang tertinggi adalah item “pemimpin memberikan keyakinan kepada bawahan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai” memiliki nilai 3.72 yang berada dalam kategori “Baik” . Hal ini menunjukkan karyawan merasa pimpinannya dapat mempengaruhi, menyakinkan membimbing, memotivasi dan mengawasi bawahannya untuk menyelesaikan tugas dalam rencana pencapaian tujuan organisasi
3. Hasil analisis deskripsi variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa pada variabel ini item pernyataan yang memiliki nilai yang tertinggi adalah item pernyataan “sirkulasi udara di tempat saya bekerja sangat baik” dengan nilai 3,86 yang masuk dalam kategori “baik”, ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sudah nyaman dengan sirkulasi udara ditempat kerjanya dimana sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan, sehingga karyawan lebih berkonsentrasi dalam bekerja.

4. Hasil analisis deskripsi variabel kompensasi menunjukkan bahwa pada variabel ini item pernyataan yang memiliki nilai yang tertinggi adalah item pernyataan “Bonus dan insentif yang saya terima meningkatkan semangat kerja saya” dengan nilai 4,11 yang berada dalam kategori “Adil”, hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian dan kerja keras yang telah dilakukan. Bonus dan insentif menjadi penghargaan bagi pegawai untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya.

Pengembangan SDM, Alfabeta, Bandung.

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi 3 Semarang.*

_____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan ke-IV, Badan Penerbit Universitas Diponegoro*

Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen personalia sumberdaya manusia, Edisi 2. Yogyakarta: BPF.*

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.*

_____, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.*

_____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.*

_____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara*

Indra Kharis, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*

Daftar pustaka

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama*

_____. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditam*

Budi W. Soetjipto, 2009. *Sumber Daya Manajemen. Yogyakarta: Amara Books.*

Dale, Timpe. 2003. *Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia.*

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.*

Donni Juni Priansa., 2017., *Perencanaan dan*

- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mulyadi. 2007. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empa
- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume 1, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Setiadi. 2013. *Konsep dan Praktek Penulisan Riset (Ed.2)* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Sriathi, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*: Jakarta : CV. Mandar Maju
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Suma'mur, PK. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Timpe, A. Dale. 1999. *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih Bahasa Sofyan Cikmat. PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta
- Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.