

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Selatan

Mwlati Oktavia¹, Yusuf Supardi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
melatioktavia86@gmail.com¹, dosen01833@Unpam.ac.id^{2*}

Received 16 Mei 2022 | Revised 25 Mei 2022 | Accepted 26 Mei 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan tunjangan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. Metode yang digunakan yaitu asosiasi dengan pendekatan kuantitatif. Sampling penelitian berjumlah 93 pegawai. Analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji signifikan simultan (uji f), regresi linear berganda, uji signifikan parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi. Hasil uji parsial diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan tunjangan mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,955 > 1,986$, dan tunjangan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,697 > 1,986$. Hasil uji simultan diperoleh hasil gaya kepemimpinan dan tunjangan mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan nilai $f_{hitung} > 3,10$ dan signifikan $0,00 < 0,05$ dengan kontribusi yang diberikan sebesar 45,9%, serta diperkuat dengan regresi linier $Y = 17,192 + 0,306X_1 + 0,330X_2$

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Tunjangan; Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and benefits on employee performance at the South Jakarta Mayor's Office. The method used is associative with a quantitative approach. Sampling research amounted to 93 employees. The data analysis used includes: validity test, reliability test, simultaneous significant test (f test), multiple linear regression, partial significant test (t test) and coefficient of determination test. The results of the partial test show that leadership style and benefits affect employee performance variables with a tcount value of $3.955 > 1.986$, and allowances also affect employee performance with a tcount value of $4.697 > 1.986$. Simultaneous test results obtained results of leadership style and benefits affect employee performance variables with a value of $fcount > 3.10$ and a significant $0.00 < 0.05$ with a given contribution of 45.9%, and strengthened by linear regression $Y = 17,192 + 0.306X_1 + 0.330X_2$.

Keywords: Leadership Style; Benefits; Employee Performance

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dan tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Sudaryono 2017 : 172). Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari

keterampilan dan sifat sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Lijian Poltak Sinabela (2017 : 238) Tujuan pemberian insentif dan tunjangan oleh pemerintahan merupakan kebutuhan pegawai. Pegawai pemerintahan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan pemerintahan jika pemerintahan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan bersifat materi, maupun yang bersifat non-materi.

Menurut Hasibuan (2016 : 118) mengemukakan bahwa tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang pegawai atau sekelompok pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di pemerintahan nya.

Setiap program tunjangan pegawai menghargai uang dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa uang merupakan motivasi yang paling kuat, maka pemerintahan harus melakukan beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam jurnal Marvel Mario Kegeh (2019 : 13) menyatakan bahwa tujuan pemberian tunjangan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tunjangan diberikan sesuai dengan target atau sasaran kinerja yang ditetapkan setiap awal tahun yang dihitung berdasarkan kategori dan nilai pencapaian kinerja pegawai yang dinilai setiap awal tahun.

Menurut Afandi (2018 : 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan pemerintahan. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu, setiap pekerjaan atau tugas yang kita lakukan harus dengan pengetahuan dan keterampilan agar tercapai tujuan yang kita inginkan.

Berdasarkan latar belakang, perlu dikiranya diteliti dan dianalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan tunjangan terhadap kinerja pegawai dan menuangkannya dalam sebuah karya tulis ilmiah yang akan disusun dalam sebuah skripsi dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan

Kajian Pustaka

Kinerja

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017 :138) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah di sepakati bersama. Kasmir (2016 : 182) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Edison (2016: 190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu pemerintahan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sosial.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Menurut Mulyasa dalam Muhammad Busro (2018: 225) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Thoha dalam Muhammad Busro (2018: 226) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak laik ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Sedangkan menurut Wahyudi dalam Muhammad Busro (2018 : 226) mengemukakan, bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial

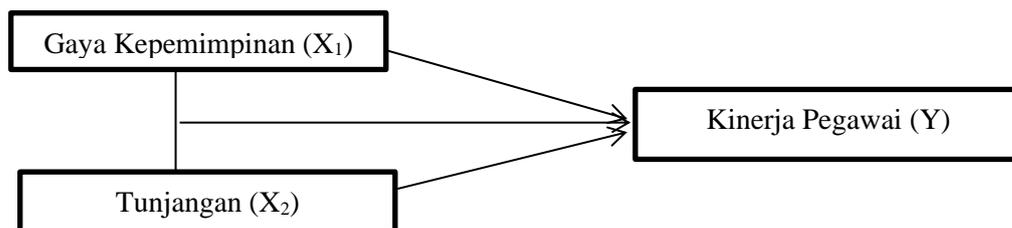
secara konsisten disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

Tunjangan

Tunjangan atau benefit yang diberikan oleh pemerintahan merupakan salah satu cara yang dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk tetap melanjutkan bekerja dipemerintahan tersebut atau justru mencari pemerintahan lain yang dapat memberikan kompensasi yang lebih baik. Dalam jurnal Sirajjudin Suleh dan Muahmmad Darwis (2016:1) menyatakan Tunjangan merupakan istilah yang masih baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatkan kinerja dan prouktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Sedangkan menurut Moeheriono dalam jurnal Arie, Herman, Rusni dan Poppy (2021:3) menyatakan Tunjangan diterjemahkan sebagai allowance yang merupakan pembayaran tambahan yang dilakukan pemberi kerja terhadap pekerja, berupa uang tunai dan diberikan secara rutin dan berfungsi suplemen motivasi kepada kinerja. Menurut Hasibuan (2016: 86), mengatakan bahwa “Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di pemerintahan”.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ditunjukkan gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dapat disusun:

- H₁, Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan
- H₂, Terdapat pengaruh antara tunjangan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan
- H₃ Terdapat pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan dan tunjangan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan

METODE

Metode penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 138 pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 93 orang menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data Primer dalam penelitian adalah Pegawai Kantor Wilayah Jakarta Selatan dimana penulis mendapatkan data Pegawai, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Data primer tersebut diperoleh dengan observasi dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan sumber data yang digali dari jurnal, artikel atau buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dalam penelitian ini dan dokumen terkait yang diperlukan. Teknik pengumpulan data sekunder. dilakukan dengan cara telaah dokumen

yaitu mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah seperti penilaian kinerja pegawai, sejarah kantor, struktur organisasi dan absensi pegawai.

Analisa data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji persyaratan analisis, uji parsial (uji t) uji simultan dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pertanyaan	Gaya Kepemimpinan (X_1)		Keterangan
	r hitung	r tabel	
1	0,600	0,203	Valid
2	0,600	0,203	Valid
3	0,310	0,203	Valid
4	0,614	0,203	Valid
5	0,680	0,203	Valid
6	0,738	0,203	Valid
7	0,667	0,203	Valid
8	0,618	0,203	Valid
9	0,351	0,203	Valid
10	0,503	0,203	Valid

Sumber: Data primer (data diolah dari kuesioner dengan SPSS versi25)

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) seluruh item terbukti valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Tunjangan (X_2)

Pertanyaan	Tunjangan (X_2)		Keterangan
	r hitung	r tabel	
1	0,553	0,203	Valid
2	0,713	0,203	Valid
3	0,397	0,203	Valid
4	0,725	0,203	Valid
5	0,716	0,203	Valid
6	0,884	0,203	Valid
7	0,874	0,203	Valid
8	0,693	0,203	Valid
9	0,816	0,203	Valid
10	0,422	0,203	Valid

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel tunjangan (X_2) seluruh item terbukti valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	Kinerja (Y)		Keterangan
	r hitung	r tabel	
1	0,639	0,203	Valid
2	0,571	0,203	Valid
3	0,859	0,203	Valid
4	0,764	0,203	Valid
5	0,758	0,203	Valid
6	0,788	0,203	Valid

Pertanyaan	Kinerja (Y)		Keterangan
	r hitung	r tabel	
7	0,669	0,203	Valid
8	0,822	0,203	Valid
9	0,689	0,203	Valid
10	0,211	0,203	Valid

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pertanyaan pada variabel kinerja (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

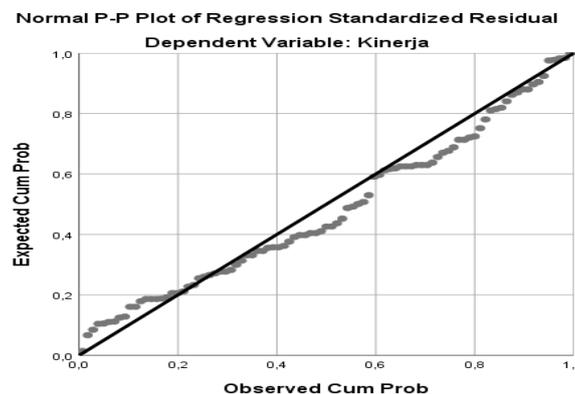
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r_{hitung}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,677	0,683	Reliabel
Tunjangan	0,677	0,867	Reliabel
Kinerja	0,677	0,831	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas pengujian reliabilitas terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} semua variabel adalah diatas 0,677. Maka dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data

Gambar 2. Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnow Test* diperoleh nilai *asympt.sig* sebesar 0,039 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	15,775	2,883		5,471	,000			
1	Gaya Kepemimpinan	,288	,076	,334	3,798	,000	,738	1,355
	Tunjangan	,379	,072	,463	5,259	,000	,738	1,355

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5. pada kolom toleransi nilai toleransi gaya kepemimpinan senilai 0,738 dan tunjangan senilai 0,738 atau lebih dari angka 0,1 pada kolom VIF variabel gaya kepemimpinan senilai

1,355 dan variabel tunjangan senilai 1,355 atau kurang dari angka 10. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai toleransi yang diatas 0,1 dan nilai VIF yang dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 6. Uji T Variabel Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,192	2,874		5,982	,000
1 Gaya Kepemimpinan	,306	,077	,356	3,955	,000
Tunjangan	,330	,070	,423	4,697	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai t_{hitung} pada variabel X_1 sebesar 3,955 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,986. jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,955 > 1,986$ dengan nilai signifikansi = 0,000 yaitu berada di bawah 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Walikota Jakarta Selatan. Nilai t_{hitung} pada variabel X_2 sebesar 4,697 sedangkan nilai t_{hitung} adalah sebesar 1,986. jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,697 > 1,986$, dengan nilai signifikansi = 0,000 yaitu berada dibawah 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel tunjangan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai di Kantor Walikota Jakarta Selatan.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji SignifikanSimultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	597,039	2	298,520	38,225	,000 ^b
Residual	702,853	90	7,809		
Total	1,299,892	92			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan , Gaya Kepemimpinan

Dari tabel di atas, nilai F hitung $38,225 > 3.10$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara pengaruh gaya kepemimpinan dan tunjangan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,459	,447	2,795

a. Predictors: (Constant), Tunjangan , Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil dari nilai R^2 (Rsquare) sebesar 0,459 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 45,9% gaya kepemimpinan (X_1) dan tunjangan (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan dengan nilai $t_{hitung} 3,955 > t_{tabel} 1,986$ dan tingkat signifikan probabilitas Sig 0,000 < 0,05. Persamaan regresi linear berganda yaitu $Y=17,192+0,306X_1+0,330X_2$. Adapun koefisien korelasi gaya kepemimpinan sebesar 0,356. Jadi secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan terhadap kinerja pada Kantor Walikota Jakarta Selatan dengan nilai $t_{hitung} 4,697 > t_{tabel} 1,986$ dan tingkat signifikan probabilitas Sig 0,000 < 0,05. Persamaan regresi linear berganda yaitu $Y=17,192+0,306X_1+0,330X_2$. Adapun koefisien korelasinya yaitu 0,423. Tunjangan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan dan tunjangan secara simultan terhadap kinerja dapat dilihat pada Kantor Walikota Jakarta Selatan dengan persamaan regresi linear berganda $Y=17,192+0,306X_1+0,330X_2$ dan dengan nilai $F_{hitung} 38,225 > F_{tabel} 3.10$. Besarnya kontribusi yang diberikan 45,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anidya Kidwa., (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinar Putra Mandiri*. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang
- Desilia Purnama, D & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ekonomi Unpam*. Tidak Diterbitkan. Universitas Pamulang.
- Dila Octaviani,. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Maspion Grup (Cabang Giant Alam Sutera)*. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang.
- Fatahullah, J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intrans Publishing.
- Gatot Kusjono, & Firmansyah. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan*. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang.
- Hadyati H, Endang S., & Wahyudi. (2020) *Kajian Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Unpam Press*. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang.
- Jacqueline, F. N., Lyndon, R. J. P., & Ellen, G. T. (2018). *Jurnal Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa*. 1(1) 11-24.
- Kurniasari,. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Gaya Indah Kahrisma Tangerang Banten..* Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang.
- Kodir,. (2019). *Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Mobilindo*. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang.
- Marviel Mario, K. (2019). *Evaluasi Pemberian Tunjangan Kinerja Studi di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan Dan Pengendalian Penyakit Kelas I Manado. Jurnal Riset Dan Bisnis Manajemen*, 7 (4).
- Muhammad, B. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad Firdaus, K. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan Bus Antar Jemput Sekolah pada PT. Blue Bird Tbk*. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang.
- Muh. Kuntoro,. (2019). *Jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pada PT.Astra International Auto 2000 Toyota Cilandak*. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang.
- Muhammad Wahid, S. H. (2015). *Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPRS Sukowati Sragen*. Tidak diterbitkan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Salatiga.

- Moh. Farhan, M. (2016). *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016*. Tidak diterbitkan. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Mukrodi, Rahmi H., & Siti A., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unpam Press. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang.
- Rachma Winda, P. (2020). *Pengaruh Insentif dan Tunjangan Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten*. Tidak diterbitkan. Universitas Widya Dharma, Klaten.
- Randi Kurniawan,. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Dunny Solid*. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang
- Ratna Amalia., (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT. BFI Dinancen Indonesia TBK*. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang.
- Rima Tri Yunita,. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Central Asia TBKCCU City Tower*. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang
- Riski Fitriani,. (2019). *Jurnal Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. 99 Security*. Tidak diterbitkan. Universitas Pamulang.
- Rizky Vahdist,. (2017). *Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah*. Universitas Diponegoro, Tidak diterbitkan. *Jurnal Manajemen*, 6(1),1-15.
- Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deep Publishing
- Titis, S. W., (2019). *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Kreasi Boga Kantor Jakarta*. Tidak Diterbitkan. Universitas Pamulang