

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFTE EVENT CREATOR

### *EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND REMUNERATION SYSTEM ON PERFORMANCE O EFTE EVENT CREATOR*

Muhammad Vandi Afrianto

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

Email : [muhammadvandi09@gmail.com](mailto:muhammadvandi09@gmail.com)

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan EFTE *Event Creator*, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan deskriptif. Pengumpulan data dengan menyebar kuesioner kepada 32 karyawan EFTE *Event Creator*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara bersamaan gaya kepemimpinan transformasional dan sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui uji-F dan berkontribusi sebesar 19,2%. Hasil uji-t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sistem remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan transformasional, sistem remunerasi, kinerja karyawan.

---

#### **Abstract**

*This research aims to knowing the influence of transformational leadership style and remuneration system on performance of EFTE Event Creator. In partial and simultaneously. A methods of this research used the quantitative approach to intends of descriptive. Data collection with the spread of the questionnaire to 32 employees EFTE Event Creator. Analysis of data in this research using descriptive analysis and multiple regression analysis. The results of data processing showed that there were influence simultaneously between transformational leadership style and remuneration system significant influence on employees performance and contribute 19,2%. The results of the t-test shows that transformational leadership style significant influence on the employees performance, while remuneration system does not affect the significant impact on the employees performance.*

*Key Words : transformational leadership style, remuneration system, employees performance.*

---

## **1. PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha di Indonesia sekarang ini telah berkembang dengan pesat. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya berbagai bentuk badan usaha yang bergerak dibidang barang maupun jasa, baik skala kecil maupun besar. Bisnis jasa juga mengalami peningkatan sekarang ini, begitu pula bisnis *event organizer*. Seperti laporan dari kominfo dalam <http://statistik.kominfo.go.id> (2015). Kurniasari (2014) *event organizer* merupakan suatu bisnis jasa professional penyelenggara acara, pada dasarnya *event orginezer* membantu kliennya untuk dapat menyelenggarakan dan mengorganisasikan seluruh rangkaian acara sesuai konsep acara yang diinginkan kliennya.

EFTE *Event Creator* merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penanganan *event* dalam berbagai bentuk yang disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan dari instansi tersebut. Agar dapat bersaing dengan pesaingnya dan tetap dapat bertahan EFTE *Event Creator* harus melakukan pengembangan pada SDMnya. Dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Sulistyowati (2012) yang menyatakan bahwa dalam pengembangan SDM salah satu program yang harus dilakukan adalah manajemen kinerja yang merupakan salah satu teknik untuk menilai kinerja SDM. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Moeheriono, 2012:95). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Seperti penelitian Krisnawati (2012) yang menyatakan bahwa

kinerja karyawan yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja.

Sulistiyowati (2012) mengatakan dalam penelitiannya bahwa baik atau kurangnya hasil kerja atau kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : kemampuan, keterampilan, persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, struktur organisasi, desain pekerjaan, pengembangan karir, kepemimpinan, kompensasi, serta sistem penghargaan. Wijayanti (2012) dalam suatu organisasi atau perusahaan kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan Robbins & Judge (2015:249). Pemimpin haruslah dapat mengelola perusahaan dengan baik dan menjadi panutan bagi bawahannya agar karyawan termotivasi. Sesuai dengan penelitian Wijayanti (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan dan dapat memperdayakan karyawannya.

Pimpinan EFTE *Event Creator* memiliki gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin itu sendiri. Berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 6 karyawan sebagai perwakilan, yang terdiri dari 2 orang di level manajer, 2 orang di level *supervisor*, dan 2 orang di level staf. Suwatno dan Priansa (2011:157) empat dimensi kepemimpinan transformasional adalah *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan EFTE *Event Creator* dapat menyampaikan tujuan dari perusahaan dengan jelas, dapat merangkul dan memotivasi bawahannya agar sejalan dengan tujuan dari perusahaan, memberikan perhatian kepada bawahannya agar merasa nyaman, dan memberikan perhatian khusus dan memberikan bonus. Dalam hal ini pemberian bonus karyawan merupakan salah satu komponen remunerasi yang dimiliki oleh EFTE *Event Creator*. Hal ini dilakukan EFTE *Event Creator* agar karyawannya termotivasi dan dapat meningkatkan kerjanya. Seperti yang dikatakan Sulistiyowati (2012) dalam penelitiannya bahwa remunerasi atau penghargaan terhadap kinerja seorang pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Remunerasi diartikan sebagai bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Pora, 2011:3). Djoko Soedibyo, praktisi dan konsultan senior SDM dalam (<http://portalhr.com>) mengatakan remunerasi bukan semata-mata berbicara soal gaji, tetapi meliputi sistem yang mencerminkan kebijakan perusahaan terhadap SDMnya. Sistem remunerasi yang baik akan mendorong motivasi karyawan sehingga dapat mencapai performa yang baik. dengan adanya sistem remunerasi akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Seperti yang dikatakan oleh Suryani (2016) dalam penelitiannya melalui remunerasi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kerjanya menjadi lebih baik.

Berdasarkan *pilot study* yang dilakukan, remunerasi yang di terima karyawan dapat disimpulkan belum mendapatkan tanggapan yang baik dari karyawan. Khususnya pada gaji dasar dan tunjangan. Hal ini dapat berdampak baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Soetisna *et. all* (2015) remunerasi atau kompensasi dapat mempengaruhi motivasi pegawai sekaligus meningkatkan kerjanya, hal ini disebabkan oleh pemberian remunerasi yang baik dapat memberikan daya tarik pegawai untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan latar belakang fenomena, penelitian terdahulu, dan data-data diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan sistem remunerasi, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah yang diantaranya adalah :

- a) Bagaimana kepemimpinan transformasional di EFTE *Event Creator*?
- b) Bagaimana system remunerasi di EFTE *Event Creator*?
- c) Bagaimana kinerja karyawan di EFTE *Event Creator*?
- d) Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan EFTE *Event Creator*?
- e) Apakah terdapat pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja karyawan EFTE *Event Creator*?
- f) Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan remunerasi terhadap kinerja karyawan EFTE *Event Creator*?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian (Rivai & Sagala, 2011:1).

## 2.2 Perilaku Organisasi

Keith Davis dalam Badeni (2013:2) *organizational behavior is the study and application of knowledge about how people act within organization* (perilaku organisasi adalah studi dan aplikasi pengetahuan tentang bagaimana orang bertindak dalam organisasi).

## 2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dimana pemimpinnya dapat menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri sendiri mereka demi keuntungan organisasi. Para pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini lebih efektif karena mereka kreatif, selain itu mereka mendorong agar para pengikutnya menjadi kreatif juga (Robbins & Judge, 2015:261-262).

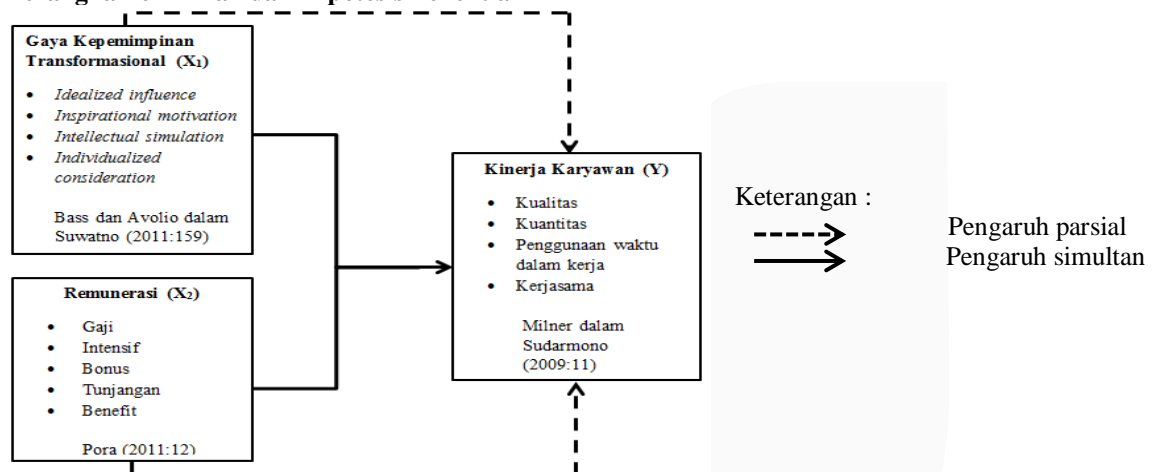
## 2.4 Remunerasi

Secara harfiah remunerasi diartikan sebagai *payment* atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Pora, 2011:3)

## 2.5 Kinerja

Rivai & Sagala (2011:549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## 2.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan teoritis, dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.  $H_0$  : Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada EFTE *Event Creator*.  
 $H_1$  : Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada EFTE *Event Creator*.
2.  $H_0$  : Remunerasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada EFTE *Event Creator*.  
 $H_2$  : Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada EFTE *Event Creator*.
3.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan remunerasi terhadap kinerja karyawan pada EFTE *Event Creator*.  
 $H_3$  : Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan remunerasi terhadap kinerja karyawan pada EFTE *Event Creator*.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan deskriptif. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya melakukan pengujian hipotesis dengan uji hipotesis secara simultan (uji F), uji hipotesis secara parsial (uji t), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Penulis menggunakan teknik sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi yang berjumlah 32 responden dijadikan sampel. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan dari EFTE.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen pertanyaan kuesioner baik dari segi validitas maupun reliabilitas dilakukan terhadap 32 responden. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian adalah valid, dimana nilai korelasinya lebih besar dari rtabel yaitu 0,349. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel, di mana nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional 0,812, sistem remunerasi 0,866, dan kinerja karyawan 0,745.

### 4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Persepsi Manfaat**

Variabel	Jumlah Skor	Persentase Skor
Gaya Kepemimpinan Transformasional	98	76,4%
Sistem Remunerasi	94	73,3%
Kinerja Karyawan	97	76,2%

*Sumber : data yang telah diolah*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada gaya kepemimpinan transformasional memiliki jumlah skor sebesar 98 dengan persentase 76,4%, hal ini dapat diartikan bahwa termasuk dalam kategori tinggi/baik. Pada sistem remunerasi, jumlah skor sebesar 94 dengan persentase skor sebesar 73,3%, artinya variabel sistem remunerasi berada pada kategori tinggi/baik. Sementara itu, kinerja karyawan juga berada pada kategori tinggi/baik dengan persentase skor sebesar 76,2% dan jumlah skor sebesar 97.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,485, sistem remunerasi sebesar 0,918, dan kinerja karyawan sebesar 0,335 yang berarti bahwa nilai *Asymp. Sig.* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) pada variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan sistem remunerasi adalah kurang dari 10 dan untuk nilai *tolerance* besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai p-value (Sig) untuk masing-masing variabel yaitu, variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,096, sistem remunerasi sebesar 0,917, dan kinerja karyawan sebesar 0,009. Dengan demikian nilai p-value (Sig) dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 4.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan sistem remunerasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

a = harga konstanta

$b_1$  = koefisien regresi pertama

$b_2$  = koefisien regresi kedua

$X_1$  = variabel independen pertama

$X_2$  = variabel independen kedua

**Tabel 2 Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	1,904	0,681	2,797	0,009
$X_1$	0,283	0,166	1,710	0,098
$X_2$	0,017	0,158	0,105	0,917

*Sumber : data yang telah diolah*

Berdasarkan hasil pada tabel 2, maka disusunlah model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,904 + 0,283X_1 + 0,017X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta sebesar 1.904 menyatakan bahwa tidak ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan transformasional dan sistem remunerasi, nilai variabel kinerja karyawan adalah 1.904.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0.283 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel kepemimpinan transformasional akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.283 pada kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel system remunerasi sebesar 0.017 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel system remunerasi akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.017 pada kinerja karyawan..

Kesimpulan yang didapatkan dari analisis regresi berganda diatas adalah jika kepemimpinan transformasional dan atau system remunerasi meningkat maka kinerja akan ikut meningkat.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

##### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,685	2	,343	3,467	,247 <sup>b</sup>
	Residual	6,774	29	,234		
	Total	7,460	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan *output* di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 3,467 dan Ftabel sebesar 3,33, artinya  $H_0$  diterima maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan system remunerasi terhadap kinerja karyawan karena nilai dari Fhitung > Ftabel.

##### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,904	,681		2,797	,009
	X1	,283	,166	,305	1,710	,098
	X2	,017	,158	,019	,105	,917

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui nilai t-tabel = 1,699, maka dapat dilihat berdasarkan *output* maka didapatkan:

1. Nilai t-hitung dari kepemimpinan transformasional adalah sebesar 1,710, artinya lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1.699. Maka, dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak karena t-hitung > t-tabel.
2. Nilai t-hitung dari system remunerasi adalah sebesar 0.105, artinya lebih kecil dari t-tabel yaitu sebesar 1.699. Maka, dapat diketahui bahwa  $H_0$  diterima karena t-hitung < t-tabel.

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan EFTE *Event Creator*, sedangkan untuk system remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan EFTE *Event Creator*.



**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,303 <sup>a</sup>	,192	,029	,48332

a. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber : Output SPSS*

Berdasarkan tabel 5, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi untuk pengaruh kepemimpinan transformasional dan system remunerasi terhadap kinerja karyawan adalah

$$\begin{aligned}
 KD &= (R^2) \times 100\% \\
 KD &= 0.192 \times 100\% \\
 &= 19.2\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di EFTE dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan system remunerasi sebesar 19,2% dan sisanya sebesar 80,8% di pengaruhi oleh faktor lain.

## 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan EFTE *Event Creator*, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin EFTE menurut karyawan sudah baik dan termasuk dalam kategori tinggi, dengan presentase rata-ratanya 76,4%. Dalam hal ini pemimpin EFTE sangat kuat dalam indikator *Idealized Influence* dengan presentase rata-rata skor 78,3%, hal ini dapat diartikan pemimpin mampu menyampaikan dengan baik visi misi perusahaan kepada karyawannya untuk mencapai target perusahaan. Dan untuk item tertinggi terdapat pada kemampuan pemimpin yang selalu memberikan perhatian kepada kebutuhan karyawannya dengan presentse rata-rata 79%.
2. Pemberian remunerasi yang terdapat pada EFTE *Event Creator* sudah baik karena sistem remunerasi yang diterapkan sudah berada dalam kategori tinggi, dengan presentase rata-rata 73,3%. Dalam hal ini indikator yang memiliki presentase rata-rata tertinggi terdapat pada bonus sebesar 78,9%, hal ini dapat diartikan pemberian bonus sudah adil dan menimbulkan semangat bagi karyawannya untuk bekerja. Dan untuk item dengan presentase tertinggi adalah pemberian bonus pada karyawan dengan presentse rata-rata 80,4%.
3. Karyawan EFTE *Event Creator* memiliki tingkat kinerja dengan kategori tinggi, dengan nilai presentase rata-rata 76,2%. Hal tersebut berarti bahwa karyawan EFTE *Event Creator* sudah menjalankan pekerjaannya dengan baik.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan EFTE *Event Creator*.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem remunerasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan EFTE *Event Creator*.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan sistem remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan EFTE *Event Creator*. Dan berdasarkan koefisien determinasi, gaya kepemimpinan transformasional dan sistem remunerasi memiliki pengaruh sebesar 19,2% terhadap kinerja karyawan EFTE *Event Creator*.

### 5.2 Saran

#### 5.2.1 Aspek Teoritis

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan penulis, pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan sistem remunerasi sebesar 19,2% terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Agar menambahkan variabel bebas lain yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, *quality of work life*, dan lainnya. Selain itu dapat dengan menambahkan variabel *intervening* seperti motivasi, kepuasan, loyalitas, dan lainnya.
2. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Oleh sebab itu untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan metode teknik analisis lain, seperti *path analysis* ataupun *Chi-Squared*.

### 5.2.2 Aspek Praktis

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan penerapan gaya kepemimpinan yang sudah dilakukan pemimpin harus ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan itu sendiri meningkat lebih baik lagi.
2. Sistem remunerasi yang diterapkan oleh perusahaan sebaiknya diberikan petunjuk atau pemahaman terhadap sistem remunerasi itu sendiri, agar karyawan paham akan sistem remunerasi yang berjalan di perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badeni (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : ALFABETA.
- [2] Kominfo. (2016). *Data statistik klarifikasi bisnis jasa di Indonesia pada tahun 2015*. [online]. [http://statistik.kominfo.go.id/site/data?idtree=430&iddoc=1459&data-data\\_page=2](http://statistik.kominfo.go.id/site/data?idtree=430&iddoc=1459&data-data_page=2) [28 Desember 2016]
- [3] Krisnawati, Candra. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru*. Disertasi sarjana FIA Universitas Lancang Kuning. Pekanbaru: tidak diterbitkan.
- [4] Kurnisari, Masitah. (2014). *Analisis Pengelolaan Manajemen Event Pada Event Organizer*. Disertasi sarjana Administrasi Niaga pada Politeknik Negeri Medan. Medan : tidak diterbitkan.
- [5] Moheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [6] Pora, de Antonio (2011). *Remunerasi - Kompensasi & Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- [7] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [8] Robbins, Stephen dan Judge, Timothy (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- [9] Soetisna, T.W., Ayuningtyas, Dumilah., dan Misnaniarti. (2015). *Penerapan Sistem Remunerasi dan Kinerja Pelayanan*. Volume 10, no.1. 17-23. Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional.
- [10] Sudibyo, Djoko. (2011). *Teknik Menyusun Struktur Gaji, Kompensasi, dan Remunerasi*. [online]. <http://portalhr.com/events/teknik-menyusun-struktur-gaji-kompensasi-dan-remunerasi/>. [18 September 2016].
- [11] Sulistyowati, Dita. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Target Kinerja Individu Perawat Di Gedung A Rumah Sakit Umum Pusat Nasional DR. Cipto Mangunkusumo*. Disertasi Magister FIK UI. Depok : tidak diterbitkan.
- [12] Suryani, Mega. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Lampung*. Disertasi Magister FEB Universitas Lampung. Bandar Lampung: tidak diterbitkan.
- [13] Suwatno dan Priansa, Donni Juni (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- [14] Wijayanti, Dwi Cahyo. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang*. Disertasi sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang : tidak diterbitkan.