

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN PONOROGO

Zovan Eka Kristian ¹⁾

Amin Wahyudi ²⁾

Untung Sriwidodo ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ zovan80@gmail.com

ABSTRACT

The quality of work environment has an important role in performance, to achieve appropriate and effective job performance and efficiency, each organization discusses how to create an environment that is beneficial for employees to achieve higher levels of ability in their work. In addition to the work environment, motivation is also one of the factors that support the performance. Motivation pushes people towards actions that help them achieve maximum performance. The purpose of this study is to study the factors that affect the performance of employees in Dinas Kesehatan Ponorogo Regency in terms of 2 variables, which are work environment and work motivation. The population of this study is 37 people and 37 sampel with a sampling method using saturated sampling. Analysis of the data used is multiple regression analysis. The calculation results test the significance value of the work environment variable is 0,762 which means that the work environment variable is not significant on performance. While the motivation variable has a significance value of 0,001 which means that the motivation variable is significant on performance. While the F test obtained a significance value of 0,001 can be concluded as a variable Work environment and motivation together are significantly positive towards performance by 35,1%. This research proves that not all proposed hypotheses are proven empirically. Motivation is proven to support employee performance, but the work environment does not affect. From the theory with the results of many research factors that cause differences in research results one of which is the selection of indicators in measuring the work environment.

Keywords: work environment, motivation, performance.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan faktor yang sangat signifikan yang mempengaruhi profitabilitas organisasi. Kinerja yang tidak efisien akan membawa dampak yang besar terkait dengan keuntungan, produktivitas yang rendah, dan penurunan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Jayaweera, 2015: 275). Kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis dan kinerja penting bagi individu karena menyelesaikan tugas dapat menjadi sumber kepuasan (Muchhal, 2014: 58).

Salah satu konstruk kinerja yang paling dikenal adalah hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan

harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Surjosuseno, 2015a: 178). Sedangkan motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

Temuan empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suddin (2014); Imran et al. (2012); Chaudhary, Rangnekar dan Barua, (2014); Vimalanathan dan Babu (2014). Penelitian yang dilakukan oleh Vimalanathan dan Babu (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pencahayaan, temperatur mempunyai peran yang besar terhadap kenyamanan pekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya hasil temuan lain yang dilakukan oleh Dharmawan, Sudibya dan Utama (2013); (Aprillia, 2011) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja telah muncul sebagai salah satunya perilaku organisasi yang penting yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja. motivasi kerja dapat dipandang sebagai sebuah konstruksi luas yang berkaitan dengan kondisi dan proses yang memperhitungkan gairah, arah, besarnya dan pemeliharaan usaha dalam pekerjaan seseorang (Darolia, Kumari dan Darolia, 2010: 70). Motivasi adalah faktor terpenting yang mempengaruhi efisiensi organisasi. Semua fasilitas organisasi akan sia-sia karena kurangnya orang yang termotivasi untuk memanfaatkan fasilitas ini secara efisien. Setiap atasan dalam organisasi harus memotivasi bawahannya untuk jenis perilaku yang tepat, Motivasi meningkatkan kemauan pekerja untuk bekerja, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi (Chaudhary, Sharma dan Gyan, 2012: 295).

Selama dua dekade terakhir penelitian empiris yang luas telah dilakukan untuk memahami implikasi motivasi di tempat kerja dan berbagai teori telah dirumuskan (Darolia, Kumari dan Darolia, 2010: 72). Penelitian yang telah dilakukan oleh Darolia (2010) menyatakan bahwa ketujuh komponen motivasi kerja berkorelasi positif dengan prestasi kerja, Secara keseluruhan, korelasi motivator ekstrinsik sedikit lebih tinggi dengan kinerja kerja dibandingkan dengan motivator intrinsik. Temuan ini memberikan dukungan empiris pada teori hierarki kebutuhan Maslow.

Sejalan dengan hasil penelitian Gardjito (2014), Bachtiar (2011), Surjosuseno (2015) telah memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian dengan menggunakan sampel pegawai bagian keuangan di Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Alasan lain yang menjadi pertimbangan adalah belum pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai bagian keuangan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

Dalam menjalankan proses pelayanan masyarakat di bidang kesehatan akan menghasilkan banyak dokumen maupun arsip-arsip yang penting. Dokumen maupun arsip yang dihasilkan ini biasanya digunakan untuk memudahkan instansi yang bersangkutan dalam mencapai tujuannya, selanjutnya akan disimpan sebagai alat bukti untuk dikemudian hari jika diperlukan. Karena adanya aktivitas pekerjaan yang dilakukan setiap hari dan akan selalu ada pihak terkait yang mempunyai keperluan terkait masalah yang di tangani Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Tidak heran jika akan ada banyak surat pemberitahuan, izin maupun surat-surat penting lainnya yang berkaitan dengan internal tersebut. Oleh sebab itu diperlukan ruangan yang cukup, penataan yang baik dan benar, serta ventilasi udara yang sesuai dengan

kebutuhan yaitu sebagai penyimpanan dokumen dan arsip, namun karena ruangan yang terbatas, maka pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo ruang penyimpanan arsip ini masih belum tertata rapi dan masih belum memenuhi standar ruangan untuk penyimpanan arsip.

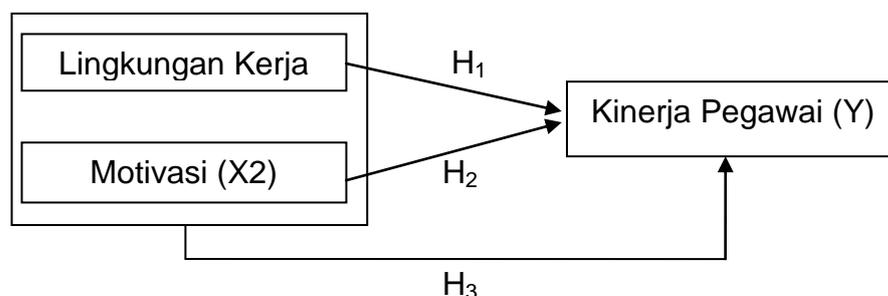
Selain penataan ruang penyimpanan arsip, suasana maupun keadaan sekitar para pegawai pun akan turut mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini akan berkaitan langsung dengan lingkungan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Salah satu hal yang mengganggu berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja pegawai ialah terbatasnya ruang gerak bagi pegawai untuk melakukan aktivitasnya dengan nyaman dan leluasa. Hal ini dibuktikan dengan akses jalan didalam ruangan kantor yang hanya dapat dilalui secara bergantian. Keleluasaan gerak bagi pegawai akan mampu memberikan dampak positif bagi pegawai itu sendiri dalam rangka memberikan akses ruang gerak yang luas terutama untuk kelancaran dalam menjalankan tugas kantor yang bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja , motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo. Alasan penelitian ini dilakukan karena bagian keuangan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo menghasilkan dokumen maupun arsip yang mendukung proses keuangan Dinas Kesehatan oleh sebab itu diperlukan ruangan / lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja bagian keuangan Dinas Kesehatan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam skema yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Dalam penelitian ini variabel independen (bebas) terdiri dari lingkungan fisik (X_1) dan motivasi (X_2).
2. Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) adalah kinerja pegawai (Y).

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kualitas lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam kinerja, kesehatan karyawan (Vimalanathan dan Babu, 2014). Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja

yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Gardjito, 2014). Untuk mencapai kinerja pekerjaan yang tepat dan lebih efektif serta efisiensi dan optimal produktivitas, setiap organisasi mengeksplorasi cara untuk membuat lingkungan yang bermanfaat bagi karyawannya untuk mencapai tingkat kemampuan yang dapat membuat dampak yang lebih besar pada pekerjaan mereka (Azar dan Shafighi, 2013). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Suddin (2014); Imran et al.(2012); Chaudhary, Rangnekar dan Barua, (2014); Vimalanathan dan Babu (2014)

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi telah muncul sebagai salah satu perilaku organisasi yang paling penting yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja (Darolia, Kumari dan Darolia, 2010). Motivasi mendorong seseorang ke arah tindakan yang membantu mereka mencapai kinerja maksimal (Saleem, Mahmood dan Mahmood, 2014). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif daripada karyawan yang tidak termotivasi (Jayaweera, 2015).

Hubungan antara motivasi dan kinerja dalam beberapa penelitian diperoleh hubungan yang positif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suddin(2010); Hidayat (2012); Permansari (2013); Gardjito (2014); Kustrianingsih (2016); Moulana (2017) dan Purnama (2017) menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas maka dapat diasumsikan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dari seorang pegawai merupakan aset yang penting bagi instansi yang bersangkutan, dalam upaya memberikan kinerja yang terbaik. Dalam upaya pemberian kinerja yang pegawai akan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi (Ariyani, 2017) yaitu: gaji , lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya Ariyani (2017); Hidayat dan Taufiq (2012); Moulana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃ : Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh. Variabel yang diteliti adalah: Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator suhu udara, sirkulasi udara kebisingan, keamanan, kebersihan, penerangan. Motivasi diukur dengan

menggunakan indikator kebutuhan akan fisiologis, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan kebersamaan, sosial dan cinta, kebutuhan akan harga diri, aktualisasi diri. Kinerja diukur dengan menggunakan indikator *quality, quantity, timelines, cost effectiveness, need for supervision* dan *personal impact*. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 1 – 5. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi linier berganda.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

ANALISIS DATA

Kuesioner ini diberikan kepada responden yang terdiri dari 31 bendahara penerimaan dan pengeluaran puskesmas, 1 bendahara gaji Dinas Kesehatan, 1 bendahara pengeluaran, 1 orang bendahara pengeluaran pembantu, 2 orang operator simda keuangan dan 1 orang Kepala Sub Bagian Keuangan dan BMD. Dari ke 37 responden semua mengisi kuesioner dan kesemuanya dapat diolah.

Gambaran umum populasi dan responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan umur disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	15	40,5%
Perempuan	22	59,4%
Total	37	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 2. Tabel Distribusi Umur

Usia	Jumlah	Persentase
25 – 30 tahun	1	2,7%
31 – 35 tahun	17	45,9%
36 – 40 tahun	17	45,9%
41 – 45 tahun	2	5,5%
Total	37	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Mayoritas pegawai pada umur 31 – 40 tahun, hal ini dimungkinkan karena selain produktivitasnya yang tinggi dalam bekerja, pengalaman mengenai keuangan juga dipertimbangkan dalam pemilihan jabatan sebagai bendahara.

Tabel 3. Distribusi Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	8	21,6%
S1	25	67,5%
S2	3	8,2%
Other	1	2,7%
Total	37	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Mayoritas reponden mempunyai latar belakang sarjana. Lulusan D3 di Dinas Kesehatan lebih diutamakan melakukan pekerjaan lapangan dan kemampuan administrasi serta analisa data karyawan dengan pendidikan sarjana akan lebih bermanfaat bila melakukan pekerjaan administrasi.

Tabel 4. Distribusi Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
3 - 5	2	5,4%
6 - 10	22	59,5%
11 - 15	9	24,3%
16 - 20	4	10,8%
Total	37	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa terdapat beberapa item pengukuran variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja yang tidak valid. Item tersebut didrop dan tidak dihitung dalam pengukuran reliabilitas.

Uji reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,838	0,60	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,679	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,872	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Multikolinieritas	Nilai tolerance: 0,851 Nilai VIF:1,175	Tidak ada multikolinieritas
Autokorelasi	Sig. 0,183 > 0,05	Terbebas dari masalah autokorelasi
Heteroskedastisitas	Sig. 1 > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Normalitas	0,152 > 0,05	Data residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	t	Sig
(Constant)	26,981	2,148	0,039
Lingkungan Kerja	0,043	,305	0,762
Motivasi	1,324	3,830	0,001
F	9,204		,001
Adjusted R ²	0,313		

Sumber: Data primer diolah, 2020

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari data pada tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,762, karena nilai sig 0,762 > probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,001, karena nilai sig 0,001 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya bahwa variabel motivasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,001, karena nilai sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Berdasarkan nilai F diketahui bahwa 9,204 > dari F tabel sebesar 3,32, hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Berdasarkan *output* SPSS di tabel 7 diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,313 atau sama dengan 31,3%. Angka tersebut berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 31,3%, sedangkan sisanya 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompetensi karyawan, kompensasi, stres kerja, beban kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,762. Nilai sig 0,762 > probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nihil ditolak. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suddin dan Sudarman, 2010), (Widodo, 2010), (Hidayat dan Taufiq, 2012), (Dhermawan, Sudibya dan Utama, 2013), (Permansari, 2013), (Gardjito, 2014), (Kustrianingsih dan Minarsih, 2016), (Moulana, Sunuharyo dan Utami, 2017).

Sebagian besar responden menyatakan bahwa sebagian pegawai menganggap kondisi lingkungan kerjanya kondusif. Penggunaan indikator suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, kebersihan dan penerangan belum mampu menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara statistik signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 3,830 dan besarnya p *value* (sig) adalah 0,001 < 0,05. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, dan

Sintaasih, (2013); Susitiani-grum, Waluyo, dan Dewi, (2015); Widodo, Alamsyah, dan Utomo, (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo diharapkan dapat memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai karena variabel tersebut terbukti mampu berpengaruh terhadap kinerja. Meskipun variabel kompensasi dan kepemimpinan secara statistik pengaruhnya terhadap kinerja tidak signifikan, tetap perlu diperhatikan mengingat variabel tersebut bersama-sama dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu membentuk model yang fit. Dengan melihat hasil penelitian di atas meskipun hasilnya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, akan tetapi lingkungan kerja yang baik akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan berkelanjutan maka dapat diterapkan dengan budaya 5R.

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh Dinas Kesehatan terhadap pegawainya berdampak pula pada semakin tingginya kinerja karyawan.

Rata-rata responden menyatakan setuju bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi yang diberikan oleh Dinas Kesehatan terhadap pegawainya menurut teori kebutuhan Maslow adalah kebutuhan akan fisiologis telah dipenuhi oleh Dinas Kesehatan seperti ketepatan penggajian untuk memenuhi kebutuhan fisiologis. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan juga telah dipenuhi oleh Dinas Kesehatan. Lingkungan kantor yang aman serta bangunan gedung yang difasilitasi dengan fasilitas keamanan. Selain itu kondisi di Dinas Kesehatan kondusif sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya untuk berinteraksi terhadap sesama pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Anitasari, Yessy. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Masaji Tatanan Container Kota Semarang". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan kedelapan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Karisma Publishing Group. Pamulang-Tangerang Selatan.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Fajrin, Istiqomah Qodriani dan Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Pabrik Gula Kebon Agung Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No. 4. Hal. 137-146

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hartono, Winastyo Febrianto dan Jopie Jorie Rotinsulu. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado". *Jurnal Emba* Vol.3 No.2. Hal. 908-916
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendriani, Susi, Yulia Efni dan Arika Fitriani. 2014. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru". *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* 5 (2). Hal. 133-144.
- Lalamentik, Agnes Adelvin, Paulus Kindangen dan Victor Lengkong. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado". *Jurnal EMBA* Vol.5 No.1, Hal. 144 – 153
- Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani. 2015. "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kopanitia". *Jurnal AGORA* Vol. 3, No. 2. Hal. 28-31.
- M. Kiswanto. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kaltim Pos Samarinda". *Jurnal EKSIS* Vol.6 No.1, Hal. 1267 – 1439
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Mundakir dan Zainuri. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1 No. 1 Hal. 37-48.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Nimran, Ahmad. 2012. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Laros. Surabaya.
- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi dan Public Relations*. Pustaka Setia. Bandung.
- Nuswantoro, Agrona Brajahadi, SL. Triyaningsih dan Ernawati. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai CV. Sarana Karya Sukoharjo dengan Kesejahteraan sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Ekonomi* Volume XXV No. 2, Hal 216-225
- Posuma, Christilia O. 2013. "Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado". *Jurnal EMBA*. Vol 1. No. 4. Hal 646-656.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Purwanto, Joko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga. Jakarta.
- Qomaruddin. 2018. "Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru menurut Perspektif Ekonomi Islam Studi pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Program Studi Ekonomi Syariah. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rowley, Chris dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Rajagrafindo Persada. Jakarta

- Santoso, S. 2015. *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendy. 2019. *Metode Penelitian Survei*. Edisi revisi. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Holistica. Lombok.
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Ekonisia, Yogyakarta.
- Syamsudin. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Lima Sempurna Cikande – Serang". *Jurnal Sains Manajemen* Volume 2 No. 2. Hal. 84-93.
- Terry, R. George dan Lesli W. Rue. 2016. *Dasar-dasar Manajemen / George R Terry dan Leslie W Rue diterjemahkan oleh G.A Ticoalu*. – Cet. 11. Bumi Akara. Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Tongo, Yubersius. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara". *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 2 , No.4, Hal. 103-117
- Utami, Indah Wahyu dan Widi Nugrahaningsih. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gatak". *Gema*, Tahun XXX/52. Hal 2.509-2.516
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.