



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI *FINANCIAL*,
MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MALL PELAYANAN
PUBLIK BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi

Oleh

DEVRYNDA BELA ANGGRAYNY

NPM. 21801082153



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi *financial*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dan tergolong penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang diperoleh dari penelitian ini adalah 50 karyawan yang memenuhi kriteria sampel. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi *Financial*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, financial compensation, work motivation, job satisfaction, and work environment on employee performance at the Banyuwangi Public Service Mall. This type of research is correlational research and is classified as quantitative research. In this study using primary data by distributing questionnaires. The sampling method used purposive sampling. The sample obtained from this study were 50 employees who met the sample criteria. The analysis used in this research is multiple linear regression. The results showed that the leadership style variable had a positive and significant effect on employee performance. The financial compensation variable has a positive and significant effect on employee performance. The variable of work motivation has a positive and significant effect on employee performance. And the variable job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Financial Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction, Work Environment And Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah suatu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016:67).

Keberhasilan kinerja didalam organisasi sangat didukung oleh faktor-faktor sumber daya, seperti faktor manusia, mesin, modal, pasar, dan lain-lain. Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sekumpulan orang-orang yang mempunyai keahlian, bakat, dan kreatifitas yang dapat diberikan kepada organisasi, setiap organisasi selalu menuntut karyawannya agar memaksimalkan kemampuannya (Lian, 2017).

Dalam upaya menjalankan sebuah organisasi pasti memiliki tujuan agar perusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik. Dengan adanya tujuan yang harus dijalankan dan dicapai, maka perusahaan akan selalu berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia (Saputra, dkk, 2016). Sumber daya manusia adalah salah satu aset utama suatu organisasi, dan kelestarian organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sinergi dengan

sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi (Septianingsih, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan karyawan yang profesional, bertanggung jawab, disiplin, dan memiliki sikap yang baik guna untuk membantu perusahaan akan hal memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks dalam era globalisasi saat ini (Gita & Yuniawan, 2016).

Huseno (2016:85) menyatakan bahwa salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan. Dengan kata lain, pengelolaan kinerja karyawan yang baik pasti akan mengantarkan sebuah organisasi ke jalan yang membawa kejayaan. Sebaliknya, jika pengelolaan karyawan yang dijalankan abal-abal itu hanya akan membawa perusahaan ke jalan kemalangan.

Kinerja pegawai dikatakan berhasil terlihat dari gaya kepemimpinan. Keberadaan seorang pemimpin merupakan hal yang wajar sebab dalam suatu perusahaan pasti membutuhkan adanya pemimpin. Kesuksesan dalam suatu perusahaan ditentukan pada peranan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia dan menjalankan segala aktivitas secara optimal (Priyono, 2010: 120).

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang penting untuk sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah sikap yang diperlihatkan oleh pimpinan dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dan keterampilan dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten

dari keterampilan, sikap, dan sifat yang menjadi dasar perilaku seorang pemimpin yang diperlihatkan secara langsung ataupun tidak langsung tentang keyakinannya terhadap kemampuan karyawan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan, membuat pemimpin lebih mudah dalam membangun motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sari, 2018:6)

Yumaltin (2014:2-3) Kompensasi adalah pemberian yang dikasih kepada karyawan yang bertujuan untuk membalas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi bagi para karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi yang didapatkan baik besar atau kecil itu merupakan sebuah apresiasi yang didapatkan dari atasan terhadap prestasi kerja karyawan. Para karyawan bukan semata-mata ingin mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan ingin mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas yang dihasilkannya. Kompensasi secara langsung berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan. Kompensasi yang memadai dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2016:220-221) mengemukakan bahwa di dalam organisasi jika tidak mampu membayar kompensasi maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus menetapkan program kompensasi atas dasar keadilan, serta kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Kompensasi yang baik haruslah seminimal mungkin untuk mengurangi keluhan dan ketidaksukaan yang muncul dari karyawan.

Kinerja pegawai bisa meningkat apabila pegawai tersebut merasa puas dan termotivasi akan pekerjaannya yang dilakukan. Kinerja pegawai bisa rendah apabila rendahnya motivasi kerja, sebab kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi pegawai pada pekerjaannya (Lian, 2017). Adanya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaannya (Meilinda, 2015).

Motivasi diartikan sebagai suatu penggerak atau pendorong yang dimiliki seseorang dalam dirinya yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Dengan perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan baik maka karyawan akan lebih bersemangat dan inovatif dalam bekerja. Perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan dikarenakan karyawan akan bekerja dengan maksimal agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik seperti yang diharapkan (Lusri, 2017).

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk dipertahankan agar dapat menunjang kehidupan organisasi. Karena dengan pegawai merasa puas akan pekerjaannya diharapkan pegawai bisa lebih giat dan semangat dalam mengerjakan tanggung jawabnya dalam bekerja. Menurut Priyono (2010:174) kepuasan kerja merupakan penilaian sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, sebab

setiap individu ini memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja diciptakan akan berdampak baik pada pekerjaan apabila tenaga kerja merasa puas akan pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif antara pekerja dan pekerjaannya, sehingga dari pekerja diharapkan dapat melakukan pekerjaan secara optimal. Kepuasan kerja akan diperoleh apabila kebutuhan yang diinginkan tercapai. Menurut Huseno (2016:67) Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang berpengaruh positif atau menyenangkan yang timbul dari penilaian kerja atau pengalaman kerja yang didapatkan seseorang.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja diartikan sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam organisasi akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Dalam lingkungan tempat kerja memberi pengaruh yang baik pasti berdampak pada tingkat kinerja karyawannya baik. Sedangkan lingkungan yang memberi pengaruh buruk akan menciptakan kinerja karyawan akan memburuk juga (Huseno, 2016).

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi *Financial*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi *financial*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi *financial* terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi *financial*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi *financial* terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian tersebut, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

1. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya dan dapat menambah wawasan, informasi dan ilmu pengetahuan dalam pengembangan ilmiah dan mengaplikasikan pengetahuan teoritis. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dalam penelitian sejenis mengenai kinerja karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi *financial*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

2. Bagi Bidang Ilmu

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat khususnya dalam bidang ilmu akuntansi keperilakuan, akuntansi sektor publik dan ilmu sumber daya manusia yang mana ini dapat menambah wawasan dalam pengambilan keputusan yang melibatkan perilaku seseorang sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

b. Manfaat praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan gaya kepemimpinan, kompensasi *financial*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, kontribusi dan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi *financial*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah seluruh staf karyawan pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji simultan (uji F) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi *financial*, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menjelaskan sebagai berikut:
 - a. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Variabel kompensasi *financial* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - c. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - d. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- e. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

1. Sampel yang diambil dalam penelitian ini terbatas yaitu hanya 50 sampel. Dikarenakan penelitian ini dilakukan saat kondisi pandemi covid-19 yang mana tidak semua karyawan bekerja dikantor melainkan ada yang bekerja dari rumah (*Work From Home*).
2. Penelitian ini menggunakan 5 variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi *financial*, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.
3. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel dari kantor Mall Pelayanan Publik Banyuwangi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel, seperti perbankan dan mall pelayanan publik yang berlokasi di Jawa Timur.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan dengan menggunakan variabel independen yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja dan kompetensi kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data lainnya, seperti wawancara dan observasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ardiansyah, Riyans. 2021. Determinan Motivasi Kerja: Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan, Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Vol. 6, No 1, 1-14.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Metode Penelitian. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Cindrawasih, Yulika. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya. Skripsi. Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita, S, & Yuniawan, A. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan). Skripsi.
- Huseno, Tun. 2016. Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Malang: Media Nusa Creative.
- Indrasari, Meithiani. 2017. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Lian, Bukman. 2017. Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai. Palembang: Noerfikri.
- Lusri, Lidia, dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Agora*. Vol. 5, No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulidina N.A, Maida. 2019. Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husein Sastranegara Bandung. Skripsi. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Meilinda, Riska. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tidar Foods Industries Kediri. Skripsi.
- Noviani, Ni Luh Komang Sri & Ni Luh Sari Widhiyani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi, dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 25, No 3, 2212-2241.
- Nurdin dan Tjipto Djuhartono. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Denki Engineering. *Journal Religion Education sosial Laa Raiba*. Vol. 3, No. 2, 137-148.

- Nurjaya, Nunu. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*. Vol. 3, No. 1, 60-74.
- Padiah, Serli Serang, dan Amir. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-zam Utama Makassar (Biro Perjalanan Wisata). *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 4, No. 2, 431-449.
- Pandauleng, Andi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4, 1208-1218.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putra, Fauzan Islami. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. Skripsi. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 13, No. 1, 40-45.
- Rizan, Muhamad, dan Budi Santoso. (2016). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sumber Inti Pangan Tangerang). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 4, No. 1, 19-32.
- Robiah, Siti. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang. Skripsi. Semarang: IAIN Salatiga.
- Saputra, Agus Tunggal, dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, 1-2.
- Sari, Rini Hapsah. 2018. Gaya Kepemimpinan Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lambung. Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan lambung.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septianingsih, Lisa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Skripsi.
- Sinambela, Linjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Situmorang, Dani Putra Pratama. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Taspen Persero KCU Medan). Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen.
- Sudibya, I Gde Adnyana, Dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2, 176-184.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, Diah Indriani & Eddy Madiono Sutanto. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 17, No. 2, 135-144.
- Wasiman. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Jurnal Akbar Juara*. Vol. 3, No. 1, 18-30.
- Yumaltin, Nelfa. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah. Skripsi. Bengkulu: Universitas Bengkulu.

