

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Camat Talawi

Masrisal Masrisal

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Tun Huseno

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Korespondensi Penulis: masrisalad12@gmail.com

ABSTRACT. *Today every government organization is expected to improve the performance of its employees in order to provide the best service to the community. To achieve this goal, human resources are needed who have skills in accordance with their respective fields. Likewise, the object of research carried out at the Talawi District Office. The purpose of this study was to determine how big the influence of compensation, leadership and organizational culture on the performance of Talawi sub-district employees to all 30 employees. This research was conducted by distributing questionnaires and conducting interviews and observations. Then the data is processed using the SPSS (Statistical Program For Social Science) analysis technique. The results showed that compensation had a positive effect on employee performance with X_1 of 0.144, leadership had a positive effect on performance with X_2 of 0.014, and work culture had a positive effect on performance with X_3 of 0.945.*

Keywords: *Compensation, Leadership, Organizational Culture*

ABSTRAK. Dewasa ini setiap organisasi pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Demikian juga pada objek penelitian yang dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Talawi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Camat Talawi terhadap seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner serta melukan wawancara dan observasi. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan teknik analisis SPSS (Statistical Program For Social Science). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan X_1 sebesar 0,144, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan X_2 0,014, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan X_3 0,945.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan pelayanan publik sebagai indikator penting dalam penilaian kinerja pemerintahan baik tingkat pusat maupun tingkat daerah. Undang-Undang Nomor 96 tahun 2012 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan public yang berarti kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang sesuai dengan undang-undang maka pemerintahan harus memberikan pelayanan terbaik sehingga masyarakat merasa lebih puas (Orlita, 2020).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan public dilakukan penilaian kinerja unit penyelenggara pelayanan publik, untuk itu perlu ditetapkan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggaraan Publik Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Peraturan pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai negeri sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara dalam (Rachman, 2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan instansi sangat bergantung kepada kinerja pegawai. Sumber daya manusia (SDM) adalah asset penting dalam instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Widodo, 2017). Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja.

Selain kompensasi dan kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi penentu dalam suatu organisasi terhadap pemimpin menentukan sikap dan arah dalam memimpin. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pratiwi (2017) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan Makassar bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena seperti diketahui budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua (Widodo, 2017).

Menurut Mas'ud dalam Kartiningsih (2017). budaya organisasional adalah sistem makna, nilai- nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Dari pengertian tersebut dapat terlihat bahwa budaya organisasi mampu memberi energi, arahan, dan motivasi keberlanjutan kepada pegawai untuk mencapai tujuan instansi yang akan meningkatkan kinerja pula. Berdasarkan hal diatas, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Camat Talawi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya target, standar atau kriteria maupun pencapaian yang sudah disepakati bersama.

Menurut Simanjuntak (2015), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Menurut Mangkunegara (2011) Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2014). Hasibuan dalam Giawa (2018) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mempengaruhi perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya Rahayu & Ruhamak (2017). Sedangkan menurut Terry dalam Irham Fahmi (2017) "Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives". (Kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama).

Secara operasional Robbins (dalam Rahayu & Ruhamak (2017) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan kearah tujuan tertentu dan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif (Rahayu & Ruhamak, 2017).

Jadi kepemimpinan adalah kemampuan individu yang dapat mempengaruhi suatu kelompok, tindakan, petunjuk atau perintah melalui komunikasi dan metode-metode sehingga menyebabkan orang lain melakukan tindakan atau merespon dan menimbulkan perubahan positif untuk organisasi, sehingga seorang individu tersebut dapat mencapai tujuannya dan memiliki dampak bagi kelompok atas tercapainya tujuan itu sendiri.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat ideologi kompleks, simbol, dan nilai yang dimiliki bersama seluruh organisasi yang mempengaruhi cara organisasi itu menjalankan bisnisnya. (Robbins & Judge, 2008). Budaya organisasi inilah yang dapat menyebabkan mengapa suatu strategi dapat diimplementasikan pada suatu perusahaan, sedangkan pada perusahaan yang lain strategi tersebut gagal diimplementasikan kendati kedua perusahaan tersebut menghadapi kondisi yang relatif sama. Budaya organisasi mempunyai pengaruh kuat terhadap perilaku seluruh karyawan, maka budaya organisasi juga berpengaruh besar dalam mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mengubah arah strateginya.

METODE PENELITIAN

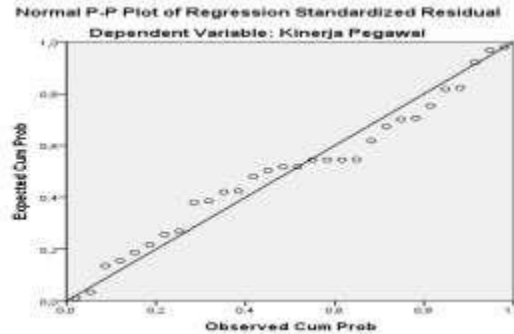
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang dimaksudkan untuk menguji model yang menjelaskan pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan time horizon cross-sectional yaitu sebuah penelitian yang dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan. Menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kecil, maka peneliti menggunakan metode total sampling. Total sampling adalah metode penentuan jumlah sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Talawi sebanyak 30 orang. Model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

1. Uji Normalitas P-P Plot

Pengujian normalitas dengan analisis grafik adalah dengan cara melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual, yang ditunjukkan pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan data

Pada grafik tersebut, didapatkan hasil bahwa data berdistribusi normal karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Normal Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S)

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38445340
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,107
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan data

Dari tabel tersebut nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,134 dengan asymp.sig sebesar 0,200 artinya nilai 0,200 tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan untuk penelitian ini terdistribusi secara normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

3. Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini pengujian autokorelasi menggunakan metode pengujian yang sering digunakan adalah Uji Durbin-Watson (uji DW). Untuk pengujian autokorelasi menggunakan uji

DW, berikut ketentuannya:

1. Jika DW lebih kecil dari -2, berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika DW berada diantara -2 dan +2, berarti tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika DW lebih besar dari +2, berarti terdapat negatif autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dari masing-masing model regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,732 ^a	,535	,482	2,51826	1,063

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan data

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson (DW) adalah 1,063 yang berartiniilai tersebut berada diantara -2 sampai +2, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat autokolerasi atau tidak ada korelasi antar data berdasarkan urutan waktu dan model regresi untuk penelitian ini dapat diterima.

4. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dengan membuat hipotesis:

- Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10: terjadi multikolinearitas
- Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10: tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,811	6,870		,991	,331		
	Kompensasi	,144	,117	,213	2,227	,031	,590	1,694
	Kepemimpinan	,014	,108	,020	2,133	,005	,811	1,233
	Budaya Organisasi	,945	,286	,572	3,300	,003	,596	1,679

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

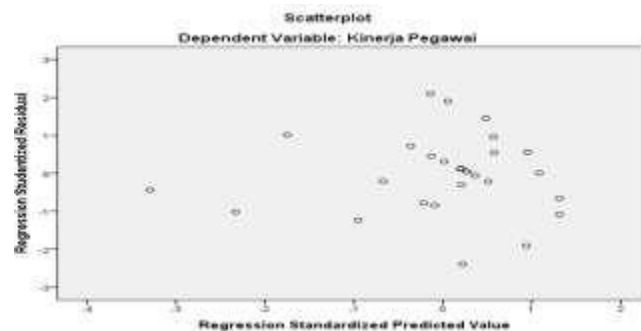
Sumber : Hasil Pengolahan data

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variable kompensasi memiliki nilai VIF sebesar 1,694, kepemimpinan sebesar 1,233 dan budaya organisasi sebesar 1,679. Dengan demikian

seluruh variabel penelitian memiliki nilai VIF kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan data

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel penelitian.

6. Hasil Pengujian Hipotesis dan Analisis Regresi

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linear berganda dengan metode uji koefisien determinasi (R^2) simultan (uji F) dan uji signifikansi parameter individual/ parsial (uji T).

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. Koefisien determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,732 ^a	,535	,482	2,51826	1,063

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan data.

Pada model pertama diperoleh nilai R *square* sebesar 0,535. Hal ini menggambarkan variabel kompensasi, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 53,5% sedang sisanya 46,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji.

b. Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi

Pengujian model pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi berganda. Variabel yang diuji yaitu kompensasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil output analisis regresi berganda yang telah diolah menggunakan SPSS:

Tabel 5. Model regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,811	6,870		,991	,331		
	Kompensasi	,144	,117	,213	2,227	,031	,590	1,694
	Kepemimpinan	,014	,108	,020	2,133	,005	,811	1,233
	Budaya Organisasi	,945	,286	,572	3,300	,003	,596	1,679

c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan data

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat terbentuk persamaan model pertama, yaitu:

$$Y = 6,811 + 0,144 X_1 + 0,014 X_2 + 0,945 X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis peítama (H1) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Talawi

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,144 berarti kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor persepsi responden tentang kompensasi sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, akan meningkatkan persepsi

responden tentang kinerja sebesar sebesar 0,144. Nilai signifikan t lebih besar dari taraf signifikansi yaitu $0,031 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak, H_1 diterima artinya variabel independen kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai camat Talawi.

2. Hipotesis kedua(H_2) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Talawi

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,014 berarti kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor persepsi responden tentang kepemimpinan sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, akan meningkatkan persepsi responden tentang kinerja sebesar sebesar 0,014. Nilai signifikan t lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak, H_2 diterima artinya variabel independen kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai camat Talawi.

3. Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Talawi

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 0,945 berarti budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor persepsi responden tentang budaya organisasi sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, akan meningkatkan persepsi responden tentang kinerja sebesar sebesar 0,945. Nilai signifikan t lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak, H_3 diterima artinya variabel independen budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai camat Talawi.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Camat Talawi. Nilai koefisien regresi sebesar 0,144 artinya setiap peningkatan skor Kompensasi 1 satuan, akan meningkat Kinerja Pegawai Camat Talawi sebesar 0,144 satuan. Kemudian Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Camat Talawi. Nilai koefisien regresi sebesar 0,014 artinya setiap peningkatan skor persepsi responden tentang

kepemimpinan sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, akan meningkatkan persepsi responden tentang Kinerja Pegawai Camat Talawi sebesar sebesar 0,014. Terakhir Budaya organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Camat Talawi. Nilai koefisien regresi sebesar 0,945 artinya setiap peningkatan skor persepsi responden tentang budaya organisasi sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, akan meningkatkan persepsi responden tentang Kinerja Pegawai Camat Talawi sebesar sebesar 0,945.

DAFTAR PUSTAKA

- Anne, G., & Winerungan, C. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Karyawan Medik. November, 578–593.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daft, R.L (2013). *Organization Theory & Design* (11th ed). South-Western: Cengage Learning
- Danim, Sudarwan. 2013. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Firdaus, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. *Journal I La Galigo| Public Administration Journal*, 1–9. <http://ojs.unanda.ac.id/index.php/ilagaligo/article/view/188>
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Gujarati, D.N., Porter, D.C. (2009). *Basic Econometrics*. Fifth Edition. a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc
- Hammonds, K.H. (2001). Michael Porter's big ideas. *Fast Company*, 44, March: 150–156. Hax,
- Heliyani, H. (2020). Peran Non Performing Financing Terhadap Profitabilitas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dengan Inflasi Sebagai Variabel Moderasi. *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 4(1), 111-122.
- Heliyani, H., & Julianto, H. H. (2019). Analisis Keputusan Investasi Saham Berdasarkan Penilaian Harga Saham Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal ekonomi*, 22(2), 128-144.
- Nuzulla, Annisa Miftah. (2019). Pengaruh Remunerasi, Kompensasi Non Finansial, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol.2 No.1 januari 2019.
- Orlita. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin. *Naskal Publikasi Ilmiah*, 3, 1–10.

- Prawira, J. G., Mardianto, M., & Marpaung, Z. S. (2018). Pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Kota Palembang. <https://repository.unsri.ac.id/10883/>
- Rahayu, Budi & Ruhamak, M.D. (2017). Pengaruh kepemimpinan, insentif, Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*. Saragih, A.S.
- Rusdil, R., Yuliasri, Y., & Zuripal, Z. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 72-84.
- Mangiring, Hengki, & Simarmata, parulian. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerjadan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Iliah Managemen dan Bisnis*, Vol 19 No. 2, 2018, 124-133 DOI: <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>.
- Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 101-119.
- Sari, Abu, Zamzam, Fakhri, Syamsudin, Harun. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Nasional manajemen Pemasaran & SDM*. Vol.1 No. 2, Desember, 2745-7257.
- Silalahi, F.D. P. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kementerian pemuda dan olahraga republik indonesia. *Seminar Nasional Humanis*.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suharti & Winenurangan, G.A.C. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Medik. *Economics & Business research Festival*, November. Program Magister Manajemen Universitas kristen Satya Wacana.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(2), 98-109.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MEJ)*, 1(1), 1-12.