

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BOSOWA PROPERTINDO

Nurhaedah, MA^{*1}, Muhammad Hidayat², Didik Handayani Gusti³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}bimahaedah@yahoo.com , ²hidayat@stienobel-indonesia.ac.id ,
didiekhandayani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada PT BOSOWA PROPERTINDO. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (3) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (4) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 2) Tidak terdapat pengaruh yang positif antar insentif, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3) Variabel insentif bukan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan 4) Variabel lingkungan kerja yang paling kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted at PT BOSOWA PROPERTINDO. This study aims to determine and analyze (1) The Effect of Leadership on Employee Performance (2) The Influence of Motivation on Employee Performance (3) The Effect of Incentives on Employee Performance (4) The Effect of Work Environment on Employee Performance (5) The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance. The results of the study prove that 1) There is a positive and significant influence between leadership and work environment on employee performance 2) There is no positive influence between incentives, motivation and job satisfaction has no effect on employee performance 3) Incentive variable is not a dominant influence variable on employee performance 4) Work environment variables that most strongly influence employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Incentives, Work Environment, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin kuat serta kebutuhan untuk mendapatkan hasil yang maksimal saat ini menjadi permasalahan yang dihadapi oleh setiap organisasi dan

perusahaan. Kondisi ini lahir dari semakin berkembangnya dunia usaha baik dari sisi kuantitatif maupun kualitatif yang melahirkan tuntutan atas output produk pada standar kualitas seperti yang diharapkan oleh pasar. Kondisi ini mengarahkan perusahaan untuk berpikir keras bagaimana memenangkan persaingan dengan menciptakan produk berkualitas dengan biaya yang efisien serta hasil akhir dari sisi keuangan perusahaan dapat mencapai keuntungan yang maksimal, tentu bukan satu perusahaan yang berpikir demikian tapi semua perusahaan mengalami hal yang demikian. Dinamika ini menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, permasalahan ini menjadi semakin kompleks dengan kondisi iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Kompleksitas tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin.

Perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara maksimal dengan harapan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan perusahaan mampu bersaing. Sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting untuk menentukan tujuan perusahaan. Karena itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius agar dapat dikelola dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia biasanya dikaitkan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik (Firman, A, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses pengadaan, integrasi, pengembangan sampai proses maintainya (Badaruddin & Fatmasari, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin perusahaan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno dalam Putra, 2013).

Penelitian ini mengambil objek PT Bosowa Propertindo yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti seperti perumahan. Perusahaan ini Berkantor Pusat di Jalan Jendral Sudirman Nomor 5 lantai 3 Bosowa Makassar. sebagai perusahaan yang bergerak di bidang properti PT Bosowa Propertindo memiliki banyak karyawan. Oleh karena itu kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan agar terciptanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan. Seseorang yang memiliki kepemimpinan yang baik maka akan mampu untuk mempengaruhi orang yang mereka pimpin dalam hal bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Begitu pula dengan masalah motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dari karyawan. Semua aspek tersebut sangat penting dalam suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai ***"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo"***.

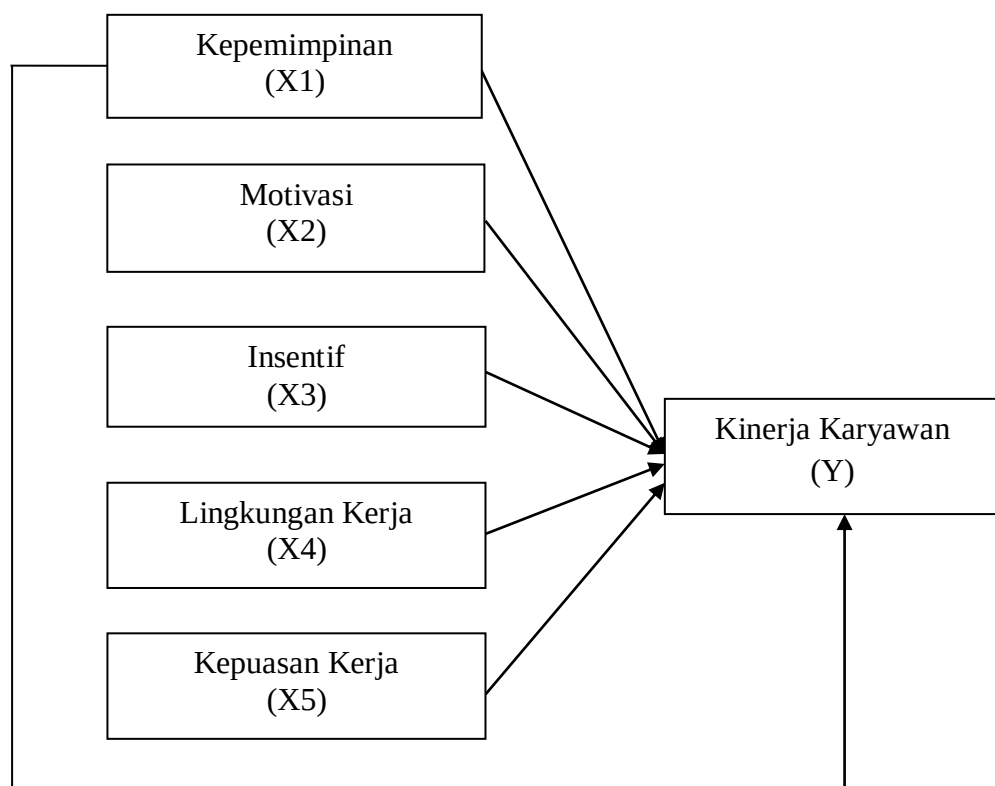
Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Propertindo? 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Propertindo? Variabel manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT Bosowa Propertindo?

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial

terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Propertindo 2) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Propertindo 3) Variabel manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT Bosowa Propertindo

Dengan dua dasar pemikiran tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat kelima hal tersebut yaitu kepemimpinan, insentif, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan seberapa kuatnya pengaruh tersebut baik secara sendiri sendiri maupun secara bersama-sama untuk itu pemikiran ini penulis tuangkan dalam kerangka konsep penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Kepemimpinan, insentif, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Propertindo.
2. Kepemimpinan, insentif, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Propertindo.
3. Variabel insentif merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Propertindo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei yaitu menganalisa pengaruh variabel bebas kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jenepono. Penelitian ini terlaksana dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan. Populasinya adalah karyawan PT. BOSOWA PROPERTINDO dari semua divisi perusahaan berjumlah 78 orang.

Kuesioner digunakan sebagai instrument penelitian dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Teknis kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai pengumpulan data primer. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberikan respon atas seluruh pertanyaan yang disampaikan tersebut. Daftar pernyataan-pernyataan yaitu daftar pernyataan yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,913	2,722		3,641	,001
Kepemimpinan (X1)	,220	,103	,291	2,142	,036
Motivasi (X2)	,045	,121	,048	,373	,710
Insentif (X3)	,052	,107	,062	,488	,627
Lingkungan Kerja (X4)	,261	,116	,252	2,244	,028
Kepuasan Kerja(X5)	,150	,123	,159	1,222	,226

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,913 + 0,220 X1 + 0,045X2 + 0,052X3 + 0,261X4 + 0,150X5$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel kepemimpinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada PT Bosowa Propertindo.

2. Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada PT Bosowa Propertindo
3. Koefisien regresi variabel insentif mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada PT Bosowa Propertindo
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada PT Bosowa Propertindo
5. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada PT Bosowa Propertindo

Pengujian hipotesis secara parsial

Untuk menguji hipotesis yang telah disampaikan sebelumnya yaitu menguji pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y (secara parsial) maka dilakukan dengan menggunakan uji t. Melalui output SPSS yang digunakan sebagai alat penganalisaan data dalam penelitian ini didapatkan data sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai $t = 2,142$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai $t = 0,373$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,710 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi di atas $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 1 ditolak untuk variabel motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bosowa Propertindo.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel insentif menunjukkan nilai $t = 0,488$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,627 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi di atas $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 1 ditolak untuk variabel insentif. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bosowa Propertindo.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t = 2,244$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t = 1,222$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,226 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi di atas $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja variabel Kendali dan Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap

Disiplin Kerja. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308,091	5	61,618	10,579	.000 ^b
	Residual	419,358	72	5,824		
	Total	727,449	77			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 10,579 sedangkan F tabel untuk n 77 dengan $df_1 = k-1 = 4$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (6 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df_2 = n - k = 72$ dimana n adalah sebanyak 77 dikurang dengan k (5) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,52 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,651 ^a	,424	,383

Berdasarkan tabel output SPSS “model summary” diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,424. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel

kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2), variabel insentif (X3), variabel Lingkungan kerja(X4), dan variabel kepuasan kerja (X5) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 42,4\% = 57,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel X yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif, motivasi dan kepuasankerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan adanya sikap apatis karyawan. Apatis terhadap model motivasi, kepuasan kerja bahkan insentif yang diterimanya. Namun manajemen perlu lebih memperhatikan pada kepemimpinan, karena sangat mungkin dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan.

Kemudian lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan lagi kondisi atau lingkungan sekitar karyawan bekerja. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan sekitar, maka hal tersebut dapat menunjang kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa karyawan menganggap bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja itu hal yang sangat penting, dan bahkan perbedaan kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa berbagai hal dapat dilakukan peningkatan kinerja diantaranya adalah sikap kepemimpinan atasan terhadap karyawannya dan proses penyesuaian diri karyawan dilingkungan kerja. Dengan demikian terbukti bahwa kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Propertindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, H. (2011). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. (<https://ukpkunp.wordpress.com/2011/04/30/kepemimpinan-dalam-organisasi/> diakses tanggal 24 April 2020).
- Badaruddin, & Fatmasari. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Manajer Jilid 1*. Nobel Press.
- Candrawati, D. D., Musadieg, M. A., & Hakam, M. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 150-157.
- Dolphina, E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Semantik*, 2(1).
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Febrianto, A., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di CV. Duta Karya Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Firman, Ahmad. 2021. The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis FEB UMI Makassar*, 8(1), 133-146, diakses tanggal 1 Juni 2021, <https://mail.jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/721>.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS2*
- Gustian, G. (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Barokah Mandiri Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas Bandung).
- Hapsari, Y. P. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada RS Pantiwilasa Citarum Semarang). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kriswanti, H. V. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maspion Divisi Aluminium. *E-Journal Manajemen "Branchmarck"*, 2(3).
- Kurniawati, P. (2020). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja (Studi Pada Home Industry Tenun Ikat Ud Medali Mas Bandar Kidul Kec Mojotopo Kota Kediri) (Doctoral dissertation, IAIN KEDIRI).
- Lamalewa, F. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Bank Di Kota Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 6(1), 11-19.
- Lina, D. 2014. Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward sebagai variabel moderating. *JRAB: Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1).

- Lusri, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Martianingsih, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Riti Property di Bandung* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Nurhalimah, N. (2017). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Padangsidempuan* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidempuan).
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Putra, N. P. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang. *Jurnal Indonesia Power Semarang*.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1).
- Rahmat, 2016. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Makassar: PT Umitoha Ukhuwah Grafika.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119-127.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: Refika Aditama.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal (IEJ)*, 2(1).

- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmasari, H. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. *Jurnal Tesis Magister Manajemen UDINUS Semarang*.
- Suryana, N., Haerani, S., & Taba, M. I. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang Pt Inco Sorowako). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sutrisno, E. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406-418.
- Utami, S. S. 2012. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumentono kabupaten karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1) : 58-67
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- www. Academia.edu. *Pengaruh Sikap Kerja Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pada Karyawan PT.Triwarga Dian Sakti*. Didownload tanggal 24 April 2020.
- www. Academia.edu. *Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap Kinerja karyawan*. Didownload tanggal 27 April 2020.
- www.dosenpendidikan.co.id. Pengertian Kepemimpinan Menurut Para Ahli. <https://www.dosenpendidikan.co.id/teori-kepemimpinan/didownload> tanggal 24 April 2020.
- www.organisasi.org. definisi-pengertian-tugas-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-sdm-ilmu-ekonomi-manajemen-manajer-msdm.html didownload tanggal 10 April 2015.
- www.wikipedia.org. Kepuasan Kerja. https://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja didownload tanggal 5 Mei