

PENGARUH HUMAN RELATION, KONDISI LINGKUNGAN FISIK DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA SEKOLAH SMP NEGERI SE KECAMATAN GANTARANGKEKE KABUPATEN BANTAENG

Irwan Abidin^{*1}, Maryadi², Syilvia Sjarlis^{*3}.

¹Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: irwanabidin886@gmail.com, maryadiahmad@gmail.com, syilviasjarlis@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh human relation, kondisi lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai ASN, penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah SMP Negeri se Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng dengan mengambil 70 Pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika human relation, kondisi lingkungan fisik dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan human relation, kondisi lingkungan fisik dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 96,6% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 96,6% variabel penelitian ini dan sebesar 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

Kata kunci : human relation, kondisi lingkungan fisik, etos kerja , kinerja Pegawai

Abstract

This study is intended to determine the effect of human relations, physical environmental conditions and work ethic on the performance of ASN employees. This study was conducted at State Junior High Schools in Gantarangkeke District, Bantaeng Regency, by taking 70 employees as the research sample. The results of this study prove that it is partially proven that human relations, physical environmental conditions and work ethic affect the performance of ASN employees. This study also proves that simultaneously human relations, physical environmental conditions and work ethic have an effect on the performance of ASN employees. This results in a determination coefficient of 96.6% which indicates that this research model can explain that employee performance is influenced by 96.6% of this research variable. and 3,4% influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: human relations, physical environmental conditions, work ethic, employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar menghasilkan tenaga kerja yang baik. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting didalam suatu organisasi. Walaupun Sarana dan Fasilitas yang dibutuhkan tersedia tapi kalau tidak ada peran manusia maka organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja baik hasil kerja pegawai secara individu maupun hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemenelemen yang ada dalam organisasi terintegrasi dengan baik (Winanti, 2011). Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses (Priasmara, 2013).

Mangkunegara (2010:68) menilai kinerja pegawai berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Priasmara (2013), menyatakan bahwa sumberdaya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan, sebab peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari setiap pegawai, untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan (Marwansyah, 2012:231).

Dalam proses penyelesaian pekerjaan, pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena hal ini akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Mathis & Jackson (2012) mengatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Sinamo (2011:55), menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Dapat dikatakan bahwa jika seorang pegawai memiliki kualitas dan etos kerja yang baik, maka pegawai itu dapat dikatakan baik (Mulyasa, 2012 : 42).

Human Relations menurut Onong Uchjana membagi dua pengertian human relations, yakni human relations dalam arti luas dan human relations dalam arti sempit. Human Relations dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kepada kedua belah pihak. Human Relations dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work situation) dan dalam organisasi kekaryaan (work organization) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Secara singkat human relations adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis.

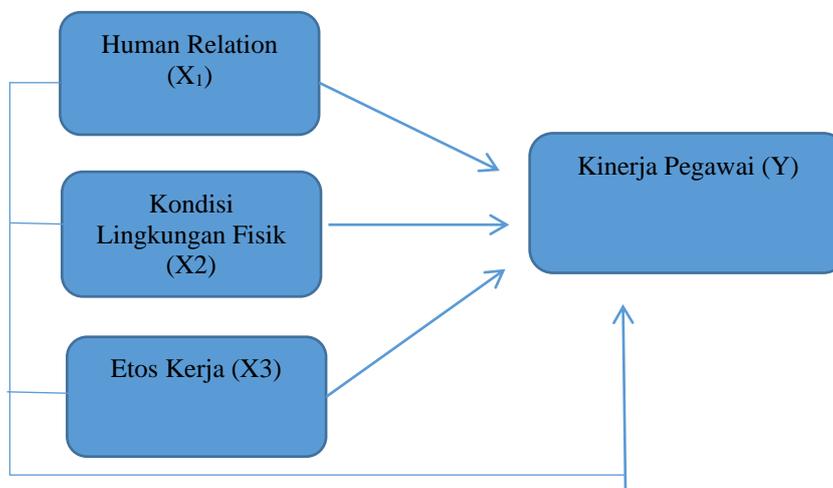
Menurut Hasibuan, human relations adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Menurut Terry, human relations diartikan sebagai hubungan baik yang diperlukan untuk adanya komunikasi yaitu proses kerjasama timbal balik. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Munasef bahwa Human Relation Karyawan dalam perusahaan adalah segala hubungan, baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan guna memupuk kerja sama yang intim dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut pendapat yang dikatakan Davis antara lain: Human Relations adalah integrasi orang-orang dalam situasi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerjasama secara produktif, kooperatif, dan untuk mencari kepuasan ekonomi, psikologis dan kepuasan sosial. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa human relations adalah segala hubungan dengan karyawan yang sifatnya formal, informal dalam sebuah

situasi kerja, yang mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja dan mencapai kepuasan baik ekonomi, psikologis maupun sosial.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka perlu diadakan suatu penelitian untuk mendapatkan gambaran tentang etos kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, maka judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Human Relation, Kondisi Lingkungan Fisik Dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai SMP Di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.**

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara human relation, kondisi lingkungan fisik dan etos kerja pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara human relation, kondisi lingkungan fisik dan etos kerja pegawai secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
3. Variabel mana yang lebih yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*eksplanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian dilakukan mulai selama 2 bulan, mulai pada bulan Januari - Februari 2021.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

- a. Observasi merupakan kegiatan yang biasa dilakukan dalam penelitian. Observasi berarti memperhatikan dan mengamati. Kegiatan observasi bertujuan untuk memperoleh informasi tentang tingkah laku, keadaan suatu objek yang diteliti. Informasi diperoleh dengan mengamati langsung secara cermat dan mencatat hasilnya. Informasi yang dihadirkan dalam teks laporan adalah hasil dari observasi dan analisis secara obyektif dan faktual..
- b. Angket/Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu komunikasi organisasi, motivasi, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja. Dalam kuesioner, keempat variabel tersebut terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, dan sangat bisa – sangat tidak bisa.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
HASIL**

Uji Regresi Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 19,00. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.14 berikut ini :

Output Hasil Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.574	.475		1.209	.231		

HUMAN RELATION	.593	.058	.592	10.138	.000	.298	3.361
KONDISI LINGKUNGAN FISIK	.234	.047	.241	4.942	.000	.427	2.340
ETOS KERJA	.227	.049	.222	4.588	.000	.435	2.299

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 0,574 + 0,593 X_1 + 0,234 X_2 + 0,227 X_3$. persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh human relation, kondisi lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dimana saat pengaruh human relation, kondisi lingkungan fisik dan etos kerja pegawai membaik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis secara parsial dengan T-Ttest.

Uji t

Tabel 2. Output uji parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.574	.475		1.209	.231		
	HUMAN RELATION	.593	.058	.592	10.138	.000	.298	3.361
	KONDISI LINGKUNGAN FISIK	.234	.047	.241	4.942	.000	.427	2.340
	ETOS KERJA	.227	.049	.222	4.588	.000	.435	2.299

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, diolah 2021

Dari tabel 2. dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung untuk variabel human relation terhadap Kinerja pegawai diperoleh 10,138 yang lebih besar dari nilai t table 1,996 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat

- signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel human relation (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) SMP di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.
2. Nilai t hitung untuk variabel kondisi lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 4,942 yang lebih besar dari t tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kondisi lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) SMP di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.
 3. Nilai t hitung untuk variabel etos kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 4,588 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel etos kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) SMP di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

Pengujian Hipotesis dengan F Test.

Output Uji F

Tabel 3. Hasil uji F

ANOVA^b

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.458	3	27.819	306.783	.000 ^a
	Residual	5.985	66	.091		
	Total	89.443	69			

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KONDISI LINGKUNGAN FISIK, HUMAN RELATION

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, diolah 2021

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam penelitian mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F digunakan mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak dengan tingkat signifikan 0,05 atau dengan hasil F hitung lebih besar dari F tabelnya, untuk mengetahui F tabel digunakan rumus $F_{tabel} = F(k ; n - k)$ sehingga diperoleh $F_{tabel} = 3 ; 70 - 3 = 3 ; 67$ sehingga diperoleh hasil dari F tabel sebesar 2,74.

Berdasarkan Tabel 5.11. menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for Windows release 16.0 diperoleh F hitung = 3006,783 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,74 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama human relation, kondisi lingkungan fisik dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai SMP di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

**Uji Koefisien Determinasi (R Square)
Output Korelasi Simultan**

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.933	.930	.30113

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KONDISI LINGKUNGAN FISIK, HUMAN RELATION

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan R sebesar 0,966 dengan nilai R square sebesar 0.933. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel human relation, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja terhadap Kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh human relation, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja terhadap Kinerja pegawai dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R) yang menunjukkan secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0,966 atau 96,6% terhadap Kinerja pegawai, sedangkan selebihnya sebesar 3,4% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Pegawai SMP di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Human Relation memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai SMP di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh nilai koefisien human relation (X1) sebesar 0,593. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila human relation mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,593 point dan Nilai t hitung untuk variabel human relation terhadap Kinerja pegawai diperoleh 10,138 yang lebih besar dari nilai t table 1,996 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel human relation (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) SMP di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

Pengaruh Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai SMP di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

Dari hasil olah data yang dilakukan untuk variabel kondisi lingkungan fisik ternyata berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai, dengan melihat hasil olah data dengan regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien kondisi lingkungan fisik (X2) sebesar 0,234. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kondisi lingkungan fisik mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,234 point dan uji t diperoleh 1. Nilai t hitung untuk variabel kondisi

lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 4,942 yang lebih besar dari t tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kondisi lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) SMP di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng

Dalam penelitian ini diperoleh hasil olah data yang dilakukan untuk variabel etos kerja ternyata berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai SMP di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng, dengan melihat hasil penelitian yang diolah dengan analisis regresi linear berganda diperoleh Nilai koefisien etos kerja (X₃) sebesar 0,227. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila etos kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai ikut bertambah sebesar 0,227 point dan Nilai t hitung untuk variabel etos kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 4,588 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,996 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel etos kerja (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) SMP di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh human relation, kondisi lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai SMP di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang pegawai dari 4 Sekolah Menengah Pertama yang ada di kecamatan Gantarangeke. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yang kemudian diuji dan dianalisis terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Human Relation sebagai variable independent pertama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.
2. Kondisi Lingkungan Fisik sebagai variable independent kedua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.
3. Etos Kerja sebagai variable independent ketiga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel independent yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel human relation dengan nilai koefisien sebesar 0,593 point.

DAFTAR PUSTAKA

Ardianto, Elvinaro. 2010. Metode Penelitian untuk Public Relations: Kuantitatif dan Kualitatif. Penerbit Simbiosis Rekatama Media Bandung.

Ardianto, Elvinaro. 2007. Filsafat Ilmu Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Cangar, hafid. (2003). *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Creswell, W.J. 2010. *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (Edisi Ketiga, Terjemahan Achmad Fawaid). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Deddy Mulyana, 2003, *Ilmu Komunikasi. Suatu Pengantar*. Bandung : PT Remaja
- Dharma, Agus (1999). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dini, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Dinas PU Kota Tangerang)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah : Jakarta.
- Erbasi, Ali, & Tugay Arat, 2012, *The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey*, *International Business Research*; Vol. 5, No. 10; 2012.
- Ferdinand, A.T. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Cetakan kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta; Bumi Aksara
- (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta; Bumi Aksara
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Cetakan Kesepuluh. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, Marihot T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Irsal, Muhamad, 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Barat*. Universitas Terbuka.
- Lestari, R. D. 2015. *Hubungan Antara Motivasi Belajar dan Dukungan Orang Tua dengan Prestasi Belajar Siswa*. (Skripsi tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Univeristas Muhammadiyah, Surakarta.

- Mangkunegara, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Notoadmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Onong Uchjana. 2009. *Human Relations & Public Relations*. Bandung: Mandar Maju
- Putra, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Gatak Sukoharjo*, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang *Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*.
- Rosdakarya Efendy. 2003. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi* Effendy,
- Ramdhani, Neila. 2016. “*Penyusunan Alat Pengukur Berbasis Theory of Planned Behaviour*”. Buletin Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Vol. 19 No. 2 2011. Hal. 55-69.
- Rahayu, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)*, Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri.
- Robbins, 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sinamo, J.H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sudirman T. 2009. *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf*, (Bandung: Pustaka Nusantara).
- Sugiyono, 2015, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan kedua puluh enam, Alfabeta, Bandung.
- Tasmara T. 2010. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Thoha, Miftah 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cetakan ke 18. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.

Wawo, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*, Journal Of Management, Volume 1 No. 2.

Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 8. Jakarta : Indeks.