

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang

Author

Muhammad Furqan Thamrin¹, Baharuddin Semmaila², Aminuddin³

Email

furqan_thamrin@yahoo.com¹, baharuddin.semmaila@umi.ac.id², aminuddin.aminuddin@umi.ac.id³

Afiliasi

Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia¹, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2,3}

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk: (1). menganalisis Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. (2). menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. (3). menganalisis Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang sebanyak 33 orang Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) variable Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan.

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan PT. Bak Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang belum menunjukkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas dengan inisiatif sendiri, karyawan melaksanakan tugasnya dengan menunggu perintah terlebih dahulu dari atasan. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif belum maksimal tercapai. Potensi yang dimiliki karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang belum dapat menemukan standar kerja yang baik dikarenakan masih kurangnya pengarahan dan komunikasi antara atasan dan bawahan.

Manajemen kompensasi didalam suatu organisasi perusahaan sangat penting. Karyawan yang memiliki kemampuan yang kompeten dibidangnya tentu akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kinerja karyawan tersebut. Tingkatan kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan tentu akan berbeda. Tingkatan kompensasi yang diperoleh oleh setiap karyawan

menentukan status, gaya hidup, dan perasaan karyawan terhadap organisasi perusahaannya. Kompensasi yang akan diterima karyawan baik berupa gaji maupun tunjangan akan mempengaruhi posisi kompetitif suatu perusahaan. Untuk lebih memahami tentang kompensasi, berikut definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut. Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

pemberian tunjangan masih di rasa kurang oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang karena belum disesuaikan dengan tarif yang terus meningkat. Tunjangan yang besarnya berbeda untuk masing-masing grade, dan belum adanya promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang berprestasi mencapai kinerja yang sudah ditargetkan juga dapat membuat kinerja seorang karyawan menjadi menurun.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerjasama, maka kinerja akan meningkat. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Mangkunegara, 2012:110).

Wursanto (2010:301) motivasi kerja merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.” Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Maka apabila perusahaan dapat memahami persoalan motivasi kerja dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Keinginan berprestasi diwujudkan melalui kerja yang baik dalam melaksanakan program-program kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2012) seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu tidaklah heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Salah satu indikator motivasi adalah dengan adanya kompensasi sehingga membuat karyawan bekerja lebih giat lagi.

Dugaan kuat yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah kurang efektifnya kepemimpinan dan rendahnya motivasi kerja. Selain itu penyebab rendahnya kinerja adalah pembagian tugas yang terkadang tidak sesuai job description; tugas suatu bagian tidak dilaksanakan oleh bagian yang bersangkutan, tetapi dibebankan pada bagian lain yang membuat ada bagian atau karyawan yang harus bekerja ekstra sementara bagian lain bekerja lebih ringan.

Penilaian kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang belum sepenuhnya diterapkan, belum adanya reward atas keberhasilan pencapaian target kinerja. Dalam hal ini peran pemimpin dan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.

Kondisi nyata yang terjadi di PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang, pada kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini:

Tabel 1. Daftar Outstanding Simpanan BRI Unit Salo Cabang Pinrang 2016-2018

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase
1	2016	29,000,000,000.00	19,314,068,890.74	66,60%
2	2017	37,000,000,000.00	29,031,445,136.99	78,46%
3	2018	43,000,000,000.00	35,320,698,667.02	82,14%

Sumber: Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pinrang Unit Salo

Tabel 1 menyajikan data outstanding simpanan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang tahun 2016-2018.

Tabel 2. Data Outstanding Pinjaman BRI Unit Salo Cabang Pinrang 2016-2018.

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase
1	2016	27,000,000,000.00	22,515,968,000.00	83,39%
2	2017	35,000,000,000.00	31,249,945,000.00	89,29%
3	2018	40,000,000,000.00	34,914,796,000.00	87,29%

Sumber: Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pinrang Unit Salo.

Tabel 2 menyajikan data penyaluran kredit atau pinjaman PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang 2016-2018.

Data yang dilampirkan menunjukkan bahwa hasil yang dicapai masih belum maksimal. Hal ini memberikan suatu gambaran bahwa kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang belum sepenuhnya optimal.

Kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian *survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. Dengan waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (Tiga) bulan yaitu dari bulan Februari - April 2020.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif serta sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber langsung dari masing-masing responden yang menjadi sampel. Data primer dapat berupa opini subyek secara individual atau kelompok, yang dalam hal ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang

berisi tentang penilaian terhadap kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada dalam PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang.

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, diperlukan data-data informasi yang mendukung penelitian. Untuk keperluan tersebut penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang yaitu 34 orang. Melihat populasi yang tidak terlalu besar yaitu jumlahnya kurang dari seratus orang, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Sejalan dengan itu, menurut Arikunto (2006:120) menjelaskan bahwa jika jumlah populasi subjek kurang dari 100, maka semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Dengan demikian metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau metode sensus. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 33 orang.

Adapun rumus yang digunakan dalam teknik korelasi *product moment*, rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

di mana :

- X = Skor pertanyaan tertentu
- Y = Skor total
- XY = Skor pertanyaan tertentu dikaitkan skor total
- N = Jumlah responden untuk uji coba
- r = Korelasi product moment

Jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item angket dinyatakan valid dan dapat digunakan. Jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini menghasilkan alpha yang telah dibakukan (standardized item alpha) dan nilai alpha ini harus lebih besar dari reliabilitas yang diizinkan. Menurut, Sugiyono (2011:79) jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa intrumen penelitian tersebut handal atau reliabel.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), untuk melihat hubungan antara variabel digunakan rumus regresi berganda, Sugiyono (2011:82), yang akan ditaksir dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja karyawan
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Kompensasi
- X₃ = Motivasi Kerja
- β₀ = Konstanta
- β₁ – β₃ = Koefisien regresi
- ε = Faktor kesalahan (*error estimate*)

Untuk menguji sejauh mana pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan, maka digunakan Uji F (uji simultan) dan Uji t (uji parsial).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, baik dengan menggunakan analisis deskriptif maupun menggunakan regresi linier berganda, maka selanjutnya dilakukan pembahasan setiap pengaruh X1, X2, X3 (kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan) PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang yang diukur berdasarkan indikator: bertanggung jawab, percaya diri, memiliki komitmen, bertindak tegas dan membangun hubungan yang baik dengan bawahan belum mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang.

Sudah seharusnya kepemimpinan merupakan cerminan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sangat ditentukan oleh keberadaan pemimpinnya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut dalam upaya mencapai tujuan organisasi, ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin dengan kata lain bahwa di dalam kehidupan perusahaan kepemimpinan mempunyai posisi strategis dan merupakan titik sentra dan dinamisor seluruh proses kegiatan organisasi dengan indikator bertanggung jawab, percaya diri, memiliki komitmen, bertindak tegas, membangun hubungan baik dengan bawahan.

Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Magna Anuraga, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana (2017) meneliti Pengaruh pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tabanandengan. Metode yang digunakan penelitian analisis deskriptif dan analisis Partial Least Square, dengan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Selanjutnya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Menurut Susilo (2008:87) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan”.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Para karyawan memerlukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa depan. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui

dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula.

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2008) meneliti Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi Pada Perguruan Tinggi Swasta). Dalam penelitian ini memiliki tujuan menggambarkan kompensasi keuangan dan non keuangan, motivasi intristik dan performance kuliah; menganalisa pengaruh kompensasi finansial dan motivasi intristik terhadap kinerja dosen; menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi intristik; menganalisa pengaruh kompensasi non finansial untuk kuliah kinerja. Metode yang digunakan penelitian kuantitatif dengan hasil kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi intristik dosen tetap fakultas ekonomi pada perguruan tinggi swasta dapat diterima secara statistik. Kompensasi finansial dan motivasi intristik berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen. Kompensasi finansial dan variabel intristik mempengaruhi kinerja dosen tetap.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerjamampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. Hal ini dapat di artikan bahwa motivasi kerja dapat dilihat dari sikap karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk memperbaiki kinerja masa lalu, karyawan diharapkan dapat menunjukkan prestasi pada setiap pekerjaannya, karyawan harus terdorong untuk dapat mempengaruhi orang lain dalam lingkungan tempat kerjanya, karyawan harus menyampaikan secara langsung kepada rekan tentang pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan, karyawan disediakan sistem promosi jabatan untuk pengakuan kinerja yang tercapai dan pemberian gaji bagi karyawan yang sesuai dengan beban kerja dari perusahaan yang secara langsung akan mampu membantu di dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luis Aparicio Guterres & Wayan Gede Supartha (2016) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste. Menggunakan sampel sebanyak 58 orang guru, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan interview. Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, baik berasal dari sumber primer dan sekunder. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis Regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya

kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yakni: 1) Variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. 2) Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. 3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini, yaitu: 1) Bagi PT Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang agar lebih meningkatkan sistem kepemimpinan terutama pada indikator pemimpin bertanggung jawab dalam hal memberikan arahan terhadap karyawan. Hal ini sebagai perhatian khusus dari data simpanan dan pinjaman yang terlampaui bahwa tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan pada tahun 2016 sampai 2018 disebabkan oleh sistem kepemimpinan yang belum maksimal. 2) mempertahankan sistem kompensasi agar karyawan tetap memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan. Dalam hal ini kompensasi dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. 3) Motivasi kerja merupakan hal yang paling dominan dari kinerja karyawan sehingga diharapkan senantiasa diberikan untuk memacu kinerja karyawan. 4) Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Referensi

- Agus Ary Dahrma Putra, Made Surya Putra. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan dan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. United Indobali Denpasar*. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana Bali.
- Ahmad, Rofiq. 2013. *Psikologi Implementasinya Dalam Manajemen Lapangan*. CV Sinar Mas. Jakarta.
- As' ad, A. (2018). PENGARUH PERENCANAAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.
- Ambarwati Gustiun, 2015. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Cartenz Adventure Karanganyar*. Jurnal Vol. 1, No. 1, 2015. Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa Surakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Azin Taghipour and Reihane Dejbani, 2013. *Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation*. Social and Behavioral Sciences 84 (2013) 1601-1605. Phd Student, Department

- of Psychology, Shahid Chamran University. Ahvaz. Iran. Msc Student, Department of Psychology. Esfahan University. Esfahan. Iran.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Damaiyantidan I Putu Ery Setiawan. 2014. *Analisa Efektivitas dan Kontribusi Penerimaan PBB Terhadap PAD Kota Denpasar Tahun 2009-2013*, ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi universitas Udayana. 9.1 (2014) : 97-105
- Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks. Jakarta.
- Dharma, A. 2013. *Manajemen Prestasi Kerja Dan Pedoman Praktis Para Penyelia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. CV. Rajawali. Jakarta.
- Dilian Diah Pertiwi, 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)*. Juni 2014. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Djoko Setyo Widodo, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Vol. 13. No. 2. Oktober 2017. Fakultas Ekonomi. Universitas Krisnadwipayana, Bekasi, Indonesia.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Emmy Julianingrum, 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Vo. 11. No. 4. 2013. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Galih Rakasiwi, 2014. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar*. Juni 2014. Program Studi Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. 2014. *Organization (Terjemahan Djarkasih)* Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Umar. 2011. *Perencanaan dan Manajemen Pendidikan*. Mandar Maju. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Harmono, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth. 2016. *Management of Organization Behviur* Diterjemahkan oleh Agus Dharmo, Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hidayat. 2014. *Produktivitas Karyawan: Keterkaitannya dengan Kemampuan, Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kreativitas Karyawan pada Perusahaan Meubel di Jawa Timur, Disertasi* (Tidak dipublikasikan). Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.

- I Putu Magna Anuraga, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana, 2017, *Pengaruh pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tabanandengan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6,9. 2017
- Juni Trisnowati, 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran*. Jurnal Vol. II, No. 2, Agustus 2013. Fakultas Ekonomi. Universitas Surakarta.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana 5.3 (2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, Indonesia.
- M. Yani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Martoyo, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BPEE. Yogyakarta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Muhammad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Avveroes Press
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nicolai Petrovsky Adrian Ritz, (2014), "Public service motivation and performance: a critical perspective", Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 2 Iss 1 pp. 57 -79.
- Nitisemito, Alex S. 2016, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of Motivation on employee of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migory Country. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2)
- Priansa. 2014. *Perilaku Organisasi Dan Budaya Organisasi*, Refika Aditama, Bandung.
- PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk. Cabang Pinrang. Unit Salo. Data Outstanding Simpanan 2016-2018.
- PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk. Cabang Pinrang. Unit Salo. Data Outstanding Pinjaman 2016-2018.
- Rahadian Fernanda, 2016. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Vol. V. No. 2 Tahun 2016. Prodi Akuntansi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmat. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Jakarta.
- Riga Putra Kurniawan. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sardjito di Yogyakarta*. Mei 2016. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Rivai, V dan Sagala E.J. 2013. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. *TeoriOrganisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisiketiga. Jakarta.
- Ronny France Youwe dan Achmad Sudiro, 2014. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengelola Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Vol. 12. No. 2. Juni 2014. Pascasarjana Fakultas Ekonomi da Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Samsudin, Sadili,2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Soekanto, Soerjono (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'loed Hakam & Gunawan Eko Nurtjahjono (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi*

- Jiwasraya Persero regional office Malang*). Jurnal Vol.25. No. 1. Agustus 2015. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Sudarmanto, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Sudarsono, Heri. 2008. *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta)*. Jurnal Penelitian Kependidikan. Tahun 18, Nomor 1, Oktober 2008, Hal. 144-153.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. CV Alfabeta: Bandung.
- Sunarto. 2010. *Motivasi Sumber Daya Manusia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Susilo, Martoyo, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Suwatno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tri Sakti, Jakarta.
- Thoha, M. 2017. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.
- Waode Zusnita Muizu, Umi Kaltum dan Ernie T. Sule, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Vol. 2. No. 1. 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Padjajaran.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Cetakan Keenam. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana. Prenhalindo. Jakarta.
- Widiyatmini, Luqman Hakim. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Vol. 13. No. 2. Agustus 2008. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Gunadarma
- Widyanti. 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Wirawan, 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Yohanes Susanto, 2016. *Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 14 No. 4. 2016. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Sriwijaya.
- Yulk, Gary (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta Indeks Sumber Jurnal.
- Yuyuk Liana dan Rina Irawati, 2014. *Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya*. Jurnal Vol. 3 No. 1. April 2014. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkecewara Malang.