

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo

Imamatul Khoriah¹, Joni Hendra^{2*}, Yekti Rahajeng³,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : jonihendra@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini pegawai tetap sebanyak 67 pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan diselesaikan melalui metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (*R-Square*) serta hipotesis uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

*The research was conducted on the Probolinggo Regency Transportation Service with the aim of knowing the influence of leadership, communication and compensation on employee performance at the Probolinggo Regency Transportation Service. The type of research used is quantitative with an associative approach. Sampling using saturated sampling. The sample in this research is 67 permanent employees. Sources of data used in this study come from primary data and secondary data. Data were collected through questionnaires and completed through data analysis methods in the form of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (*r square*) and partial hypothesis tests. The results showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance, communication had a positive and significant effect on employee performance and compensation had a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: Leadership, Communication, Compensation, Employee Performance.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang di tuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal tersebut SDM adalah paling utama yang harus di perhatikan perkembamengatasingannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Kepemimpinan merupakan suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dan visi pada tingkat yang luar biasa. Kepemimpinan merupakan aktivitas perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain (Sutrisno, 2016).

Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam organisasi adalah dimana melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2019). Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Kompensasi adalah total dari keseluruhan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai penukar/ganti dari jasa-jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Iswanto, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).

Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo sebagai sebuah organisasi pemerintahan tentunya menjadi penentu arah jalannya organisasi yaitu menciptakan sistem gerakan atau aktivitas perhubungan yang handal, berkemampuan dan teknologi tinggi yang berperan sebagai penunjang, penggerak serta pendorong pembangunan di Kabupaten Probolinggo. Tugas pokok Dinas Perhubungan adalah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan, yang meliputi mengontrol sub urusan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ), rambu-rambu, marka jalan, sub urusan pelayaran, sub urusan penerbangan, dan sub urusan perkeretaapian. Selain mengatur lalu lintas, penentuan jalur satu arah juga merupakan kebijakan Dinas Perhubungan sehingga Pegawai Dinas Perhubungan haruslah dibekali kemampuan dalam membaca dan memahami kondisi jalan sehingga dapat mengetahui pembagian waktu tunggu kendaraan agar tidak terjadi



penumpukan kendaraan, dan juga mampu mengatur lalu lintas serta transportasi dengan baik dan lancar.

Pada Dinas perhubungan Kabupaten Probolinggo terdapat beberapa masalah seperti masih dijumpai dari beberapa pegawai sering melakukan kesalahan dalam melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan seperti penyelesaian pekerjaan yang ditunda-tunda, hal ini bisa sampai terjadi karena kurangnya komunikasi antar pihak satu dengan yang lain, dari masalah ini menyangkut kinerja. Sebab dari masalah itu pada akhirnya akan menentukan kinerja pegawai itu maksimal atau tidak. Selain komunikasi, pimpinan juga harus memperhatikan kompensasi agar kinerja pegawai lebih baik, kompensasi yang diberikan Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo terhadap pegawai sudah memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Meskipun masih ada pegawai yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan latar belakang tersebut maka diambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo”**.

Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo? Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo? Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut (Hanafi, 2018) Kepemimpinan merupakan variabel yang erat kaitannya dengan tugas manajer. Idealnya pemimpin yang baik juga merupakan manajer yang baik. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati mengikuti kehendak pimpinan itu. Indikator kepemimpinan menurut kartono dalam (Isvandiari & Idris, 2017) menyatakan sebagai berikut : 1) Sifat, 2) Kebiasaan, 3) Temperamen, 4) Watak.

Komunikasi

Menurut (Hamali, 2018) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Handoko dalam (Yatiningrum et al., 2016) komunikasi yang efektif



adalah penting bagi pimpinan karena dua alasan pertama, komunikasi adalah proses dimana fungsifungsi manajemen seperti merencanakan, pengorganisasian, pengarahan dan memimpin dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan dimana manajer mencurahkan sebagian besar proporsi dari waktunya. Menurut (Nisa et al., 2018) indikator komunikasi adalah : 1) Pemahaman, 2) Kesenangan, 3) Pengaruh pada sikap 4) Hubungan yang makin baik 5) Tindakan komunikasi.

Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2020) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut (Iswanto, 2020) Kompensasi adalah total dari keseluruhan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai penukar/ganti dari jasa-jasa mereka. Menurut (Setiawan & Mujiati, 2016) indikator kompensasi meliputi : 1) Gaji pokok, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Bonus.

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2019) Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Hidayat et al., 2019) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja meliputi : 1) Kualitas (mutu), 2) Kuantitas (jumlah), 3) Waktu (jangka waktu) 4) Penekanan biaya 5) Pengawasan 6) Hubungan antar karyawan.

Penelitian Terdahulu

Percobaan dengan tema Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang membuktikan bahwasanya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Isvandiari & Idris, 2017). Percobaan dengan tema Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap Kepuasan Kerja PT PLN(Persero) P3B Sumbagut membuktikan bahwasanya motivasi, komunikasi dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Saputra & Turnip, 2018). Percobaan dengan tema Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh membuktikan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hidayat et al., 2019).



Hipotesis

H1: Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

H2: Ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

H3: Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi pengukuran (Sujarweni, 2015). Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, angket atau kuesioner dan dokumentasi. Pengukuran variabel didalam penelitian ini mengenakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Sumber data yaitu (1) Data primer (2) Data sekunder. Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,682	0,798	0,860	0,654	>0,240	Valid
2	0,843	0,815	0,892	0,717	>0,240	Valid
3	0,699	0,835	0,816	0,515	>0,240	Valid
4	0,821	0,596	0,776	0,507	>0,240	Valid
5	0,741	0,323	-	0,621	>0,240	Valid
6	-	-	-	0,595	>0,240	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Dari tabel 1 diatas menyatakan bahwa setiap item pada nilai R_{hitung} lebih besar daripada nilai R_{tabel} 0,240. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item soal pada angket tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan	0,811	> 0,60	Reliabel
Komunikasi	0,732	> 0,60	Reliabel
Kompensasi	0,856	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,623	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap item > 0,60, maka item pada soal angket tersebut dapat dikatakan reliable.

Uji Multikolinearitas

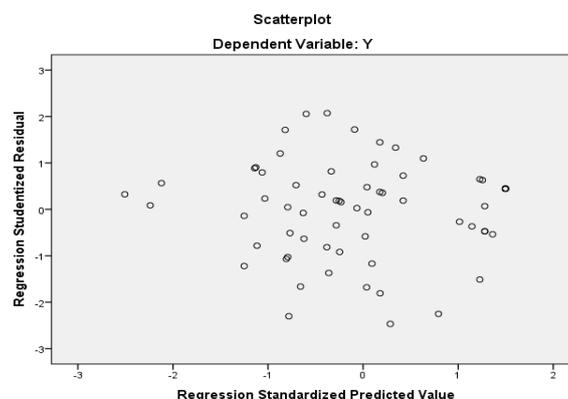
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan	1,047	> 0,1	Tidak multikolinieritas
Komunikasi	1,012	> 0,1	Tidak multikolinieritas
Kompensasi	1,044	> 0,1	Tidak multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai VIF kepemimpinan sebesar 1,407 komunikasi sebesar 1,012 dan kompensasi sebesar 1,044 diantara 1-10 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS,2023



Berdasarkan analisis output SPSS pada gambar *Scatterplot* diatas, menunjukkan bahwa titik menyebar dan tidak mempunyai pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig (2-tailed)	Ketntuan	Keterangan
1	0,082	0,05	Berdistribusi normal

Sumber : Data diolah SPSS,2023

Dari tabel 5 diatas diketahui hasil uji normalitas pada *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwasannya Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,082 > 0,05$ maka bahwa data tersebut berkontribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Keterangan
	9,133	
Kepemimpinan	0,353	Hubungan Positif
Komunikasi	0,196	Hubungan Positif
Kompensasi	0,320	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS,2023

$$Y = 9,133 + 0,353X_1 + 0,196X_2 + 0,320X_3 + e$$

Tampak nilai konstanta sebesar 9,133 artinya jika tidak ada variabel kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi (nilai X_1 , X_2 dan X_3) maka kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 9,133. Koefisien regresi b_1 (kepemimpinan) = 9,133 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan kepemimpinan akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 0,353 dengan variabel bebas lainnya berupa komunikasi dan kompensasi dianggap konstan. Koefisien regresi b_2 (komunikasi) = 0,196 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan komunikasi akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 0,196 dengan variabel bebas lainnya berupa kepemimpinan dan kompensasi dianggap konstan. Koefisien regresi b_3 (kompensasi) = 0,320 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan kompensasi akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 0,385 dengan variabel bebas lainnya berupa kepemimpinan dan komunikasi dianggap konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square	Keterangan
1	0,384	38,4 % berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Dari tabel 7 diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,384 hal ini berarti bahwa 38,4% variabel dependen kinerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya 61,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

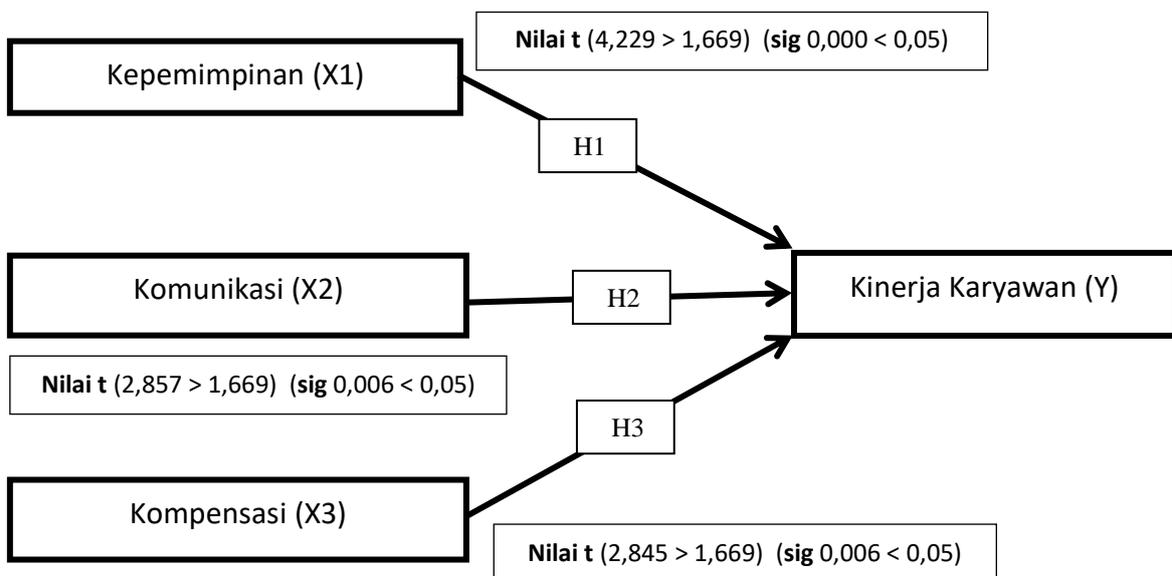
Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Komunikasi	0,006	< 0,05	Berpengaruh
Kompensasi	0,006	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS,2023

Dari tabel 8 diatas berdasarkan hasil uji t yaitu kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,229 > 1,669$) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk komunikasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,857 > 1,669$) dengan nilai sig $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,845 > 1,669$) dengan nilai sig $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan



Gambar 2 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Melalui hasil perhitungan variabel kepemimpinan yang telah diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,229 > 1,669$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Isvandiari & Idris, 2017) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan uji t menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,094 > 1,690$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Melalui hasil perhitungan variabel kepemimpinan yang telah diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,857 > 1,669$ dengan nilai sig $0,006 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nisa et al., 2018) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi uji t menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,541 > 1,684$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Melalui hasil perhitungan variabel kompensasi yang telah diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,845 > 1,669$ dengan nilai sig $0,006 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiawan & Mujiati, 2016) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan uji t menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,133 > 1,690$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja



pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Disarankan untuk penelitian selanjutnya hendaknya lebih baik menambah variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja seperti variabel lingkungan kerja maupun beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hanafi, M. (2018). *Materi Pokok Manajemen*. CV. Jaya Abadi.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH. *PERSPEKTIF EKONOMI DARUSSALAM*, 5(1), 86–100.
- Isvandiar, A., & Idris, B. Al. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL CAPITAL FUTURES CABANG MALANG. *JIBEKA*, 12(1), 10–11.
- Iswanto, Y. (2020). *Materi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, & Fristin, Y. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203.
- Saputra, A., & Turnip, R. R. (2018). PENGARUH MOTIVASI , KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT. *Manajemen Bisnis*, 29(2).
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA NUSA DUA KABUPATEN BADUNG. *Manajemen Unud*, 5(12), 7956–7983.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yatiningrum, A., Supriyono, & Ruslan, M. (2016). Pengaruh kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten probolinggo. *ECOBUSS*, 4(2), 1–18.