

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Pegawai Struktural Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso)**

**IMAM ZARKASYI**  
**MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**  
**HANAFI**  
**MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**  
**DWI CAHYONO**  
**MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**  
[i.zarkasyi1980@gmail.com](mailto:i.zarkasyi1980@gmail.com)

**ABSTRAK**

Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso memiliki fungsi sangat strategis dalam mendorong pengembangan sektor pertanian yang menjadi tulang punggung roda perekonomian Kabupaten Bondowoso. Oleh karena itu performa kinerja aparatur sangat vital bagi capaian kinerja organisasi Dinas Pertanian secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Struktural Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 81 orang responden. Uji Instrumen Penelitian menggunakan SPSS versi 16 dan Analisis data menggunakan SEM-PLS dengan WarpPLS 6.0.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh fakta empiris berupa : 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; 4) Kepemimpinan berpengaruh dan positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 5) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 6) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 7) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 8) Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja; 9) Kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja; 10) Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai  $R^2$  variabel Kinerja Pegawai adalah 0,60 artinya Kinerja Pegawai sebesar 60% dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso perlu memperhatikan keempat variabel tersebut karena memiliki peran signifikan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.**

## PENDAHULUAN

Pengembangan sektor pertanian di Kabupaten Bondowoso menjadi salah satu program prioritas pemerintah Kabupaten Bondowoso dalam upaya pemberdayaan dan penguatan ekonomi masyarakat. Hal tersebut berangkat dari realitas yang menunjukkan Kabupaten Bondowoso merupakan daerah agraris dengan potensi pemanfaatan Sumber Daya Alam sangat besar. Terbukti dari sumbangan sektor pertanian terhadap PDRB setiap tahunnya paling besar dibandingkan sektor lain.

Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso memegang peranan strategis dalam menggerakkan pengembangan sektor pertanian di Kabupaten Bondowoso. Kinerja organisasi Dinas Pertanian sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai yang menggerakkan roda organisasi.

Namun demikian, Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso menghadapi permasalahan capaian target kinerja per triwulan. Dimana capaiannya selalu lebih rendah dari target yang telah direncanakan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dapat diukur dari penilaian terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Berdasarkan data SKP Pegawai Struktural pada Sekretariat dan 6 (enam) Bidang di Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso dapat digambarkan turunnya capaian SKP yang tergambar pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**

**Rekapitulasi Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Struktural Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso Tahun 2018-2019**

Sekretariat/Bidang	Jml Pegawai (Org)	Capaian SKP (%)	
		2018	2019
Sekretariat	18	83,82	83,01
PSP	5	85,94	86,06
TPH	7	85,13	84,06
Perkebunan	5	84,59	84,65
Peternakan	31	84,47	82,90
Penyuluhan Pertanian	5	84,19	82,92
Kesmavet & PPHP	10	86,15	84,82
<b>Capaian Rata-rata</b>	<b>81</b>	<b>84,90</b>	<b>84,06</b>

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso (2020)

Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja, Suntoro (Indrasari, 2017: 51) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Greenberg dan Baron (Wibowo, 2011 : 501), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan oleh individual terhadap pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2017: 55) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin mudah target kinerja tercapai. Kepemimpinan juga merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Simamora dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 117), bahwa kepemimpinan

merupakan faktor organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Tanpa kepemimpinan yang baik, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai kinerja terbaik. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Menurut Handoko (Sutrisno, 2016: 183), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti : dalam bentuk finansial, material/fasilitas atau dalam bentuk kesempatan mengembangkan karier. Disamping itu, faktor lain yang tidak kalah pentingnya dapat mempengaruhi kinerja lingkungan kinerja. Menurut Nitisemito (2015: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2009: 75), lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
7. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
8. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tidak langsung positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
9. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tidak langsung positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
10. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tidak langsung positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Grand Theory

Teori induk (*Grand Theory*) yang dipakai untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti adalah teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*) yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017: 8). Dari teori Perilaku Organisasi tersebut, peneliti menetapkan 5 (lima) sub teori Perilaku Organisasi sebagai rujukan penelitian yakni, (1) kepemimpinan, (2) kompensasi, (3) lingkungan, (4) kepuasan kerja, dan (5) kinerja.

### Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam

situasi tertentu. Menurut pandangan Byars (Indrasari, 2017: 51), kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Pengukuran variabel kinerja merujuk pada pendapat Robbins (Bintoro dan Daryanto, 2017: 107), menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 (lima) indikator:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Gibson (Wibowo, 2011: 501) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Pengukuran variabel kepuasan kerja merujuk pada pendapat Robbins dan Judge (2017: 50) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja mencakup 5 (lima) indikator yaitu :

1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Kepuasan pada imbalan, Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya
3. Kepuasan pada kesempatan promosi, Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
4. Kepuasan pada supervisi atasan, Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik

dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

5. Kepuasan pada rekan kerja, Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

### **Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2016: 170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran variabel kepemimpinan merujuk pada pendapat Terry (Fahmi, 2016: 111) mengenai 8 (delapan) komponen dari pemimpin, yaitu :

1. Energi, mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Stabilitas emosi, seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, tidak emosional, dan harus memiliki percaya diri cukup besar.
3. *Human Relationship*, mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
4. *Personal motivation*, memiliki keinginan cukup besar untuk menjadi pemimpin dan mampu memotivasi diri sendiri maupun bawahannya.
5. *Communication skill*, mempunyai kecakapan berkomunikasi yang baik.
6. *Teaching skill*, mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
7. *Social Skill*, mempunyai keahlian di bidang social, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jika bawahan maju, peramah serta luwes dalam bergaul.
8. *Technical Competent*, mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelagasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

### **Kompensasi**

Martoyo (Sinambela, 2016: 218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa employers kepada employees, baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*).

Pengukuran variabel kompensasi pada penelitian ini mengacu pada pendapat Simamora (2004:442), yaitu:

1. Upah dan Gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif, merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan, contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang

diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### Lingkungan Kerja

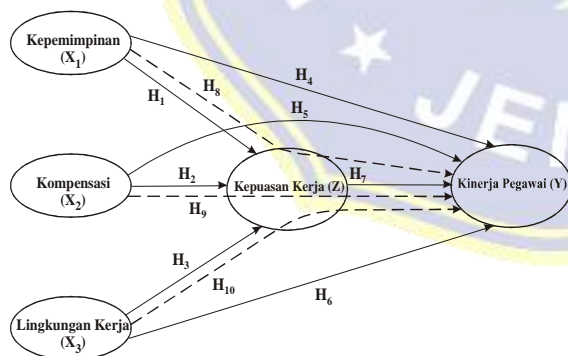
NitiseMITO (2015: 183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. As'ad (Indrasari, 2017: 3) membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Pengukuran variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh NitiseMITO (2015: 184), Sedarmayanti (2011: 26), dan Sudaryo, dkk. (2018 : 47),

1. Penerangan, penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup.
2. Pertukaran Udara, pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.
3. Jaminan Keamanan, Rasa aman menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan. Aktifitas kerja di tempat yang tidak dapat menjamin keamanan dan keselamatan tentu akan menghadirkan kegelisahan, sehingga dapat mempengaruhi aktifitas kerja.
4. Perhatian dan Dukungan Pimpinan, sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
5. Kerjasama Kelompok Kerja, sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

### Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Model Penelitian



## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan sebab akibat antara variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian *causal explanatory* ini dapat dikatakan sebagai penelitian pengujian hipotesa yang menguji hubungan sebab akibat (*cause effect*) diantara beberapa variabel yang diteliti.

### Desain Penelitian

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Sedangkan variabel intervening pada penelitian adalah kepuasan kerja (Z).

### Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso, Jl. Mastrip No. 1 Bondowoso.

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Struktural pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso sebanyak 81 pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan WarpPLS 6.0. Penelitian menggunakan teknik SEM-PLS, karena responden yang diteliti kurang dari 100 orang. Evaluasi dilakukan dengan *outer model* dan *inner model*. *Outer model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya, sedangkan *Inner model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan konstruk laten lainnya serta kelayakan model penelitian yang digunakan.

### Hasil Uji Outer Model

Evaluasi model pengukuran *outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing indikator bisa membentuk dan menjelaskan konstruk laten yang diukur. Sedangkan pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah indikator-indikator konstruk laten tersebut dapat melakukan pengukuran berulang lebih dari dua kali dengan hasil yang konsisten dan akurat. Pengujian validitas terdiri dari pengujian 1) *convergent validity* dan 2) *discriminant validity*. Hasil pengujian *convergent validity* terhadap indikator konstruk kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2  
Convergent Validity Variabel Kepemimpinan

Indikator	Loading Factor	Keterangan
X1.1	0.554	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X1.2	0.815	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X1.3	0.652	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X1.4	0.941	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X1.5	0.896	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X1.6	0.769	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

Sumber: Data diolah, 2019

**Tabel 3**  
**Convergent Validity Variabel Kompensasi**

Indikator	Loading Factor	Keterangan
X2.1	0.851	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X2.2	0.937	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X2.3	0.598	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X2.4	0.878	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

**Tabel 4**  
**Convergent Validity Variabel Lingkungan Kerja**

Indikator	Loading Factor	Keterangan
X2.1	0.865	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X2.2	0.868	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X2.3	0.815	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X2.4	0.897	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X2.5	0.975	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

**Tabel 5**  
**Convergent Validity Variabel Kepuasan Kerja**

Indikator	Loading Factor	Keterangan
Z.1	0.655	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Z.2	0.966	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Z.3	0.977	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Z.4	0.831	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Z.5	0.868	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

**Tabel 6**  
**Convergent Validity Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator	Loading Factor	Keterangan
Y.1	0.645	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y.2	0.923	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y.3	0.562	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y.4	0.898	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y.5	0.864	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

Hasil uji *discriminant validity* terhadap konstruk kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja pegawai sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Discriminant Validity**

	X1	X2	X3	Z	Y	P- value
X1.1	<b>0.672</b>	0.005	0.068	-0.109	0.493	<0.001
X1.2	<b>0.720</b>	0.215	-0.015	0.267	-0.170	<0.001
X1.3	<b>0.605</b>	0.361	-0.033	0.298	0.233	<0.001
X1.4	<b>0.693</b>	-0.189	-0.162	-0.314	-0.004	<0.001
X1.5	<b>0.710</b>	-0.208	0.153	-0.472	-0.030	<0.001
X1.6	<b>0.603</b>	-0.164	-0.019	0.421	-0.541	<0.001
X2.1	0.005	<b>0.742</b>	-0.078	0.281	0.099	<0.001
X2.2	-0.209	<b>0.807</b>	0.090	-0.131	0.194	<0.001
X2.3	0.193	<b>0.524</b>	-0.070	-0.477	0.318	<0.001
X2.4	0.107	<b>0.773</b>	0.019	0.129	-0.472	<0.001
X3.1	0.023	-0.137	<b>0.720</b>	0.207	0.181	<0.001
X3.2	-0.198	0.256	<b>0.834</b>	-0.266	0.236	<0.001
X3.3	0.083	-0.468	<b>0.730</b>	0.291	-0.192	<0.001
X3.4	0.002	0.277	<b>0.653</b>	-0.161	-0.191	<0.001
X3.5	0.119	0.063	<b>0.732</b>	-0.046	-0.085	<0.001
Z.1	0.084	-0.278	0.079	<b>0.643</b>	0.379	<0.001
Z.2	0.001	0.026	-0.144	<b>0.769</b>	-0.216	<0.001
Z.3	-0.021	-0.123	-0.081	<b>0.695</b>	0.090	<0.001
Z.4	-0.227	0.197	0.108	<b>0.685</b>	0.147	<0.001
Z.5	0.165	0.156	0.061	<b>0.698</b>	-0.345	<0.001
Y.1	0.021	-0.168	0.177	0.366	<b>0.676</b>	<0.001

	X1	X2	X3	Z	Y	P- value
Y.2	-0.032	-0.379	-0.151	-0.223	<b>0.573</b>	<0.001
Y.3	0.348	0.076	-0.229	0.199	<b>0.626</b>	<0.001
Y.4	-0.368	0.037	0.096	0.078	<b>0.695</b>	<0.001
Y.5	0.051	0.316	0.053	-0.365	<b>0.816</b>	<0.001

Sumber: Data diolah, 2019

Pada hasil pengujian *Discriminant Validity* pada Tabel 7 terlihat bahwa korelasi masing-masing dan konstruk dan indikator variabel memiliki nilai cross loading > 0,5 dan p-value < 0,05 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk telah memenuhi *validitas diskriminan*.

Hasil Uji Reliabilitas terhadap konstruk kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 8**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Composite Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha Coefficients	Ket
X-1 Kepemimpinan	0,828	0,751	Reliabel
X-2 Kompensasi	0,789	0,641	Reliabel
X-3 Lingkungan Kerja	0,855	0,786	Reliabel
Z Kepuasan Kerja	0,826	0,737	Reliabel
Y Kinerja Pegawai	0,811	0,707	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa seluruh nilai *Composite Reliability* menunjukkan angka lebih dari 0,70 dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka lebih dari 0,60 sehingga masing-masing konstruk memiliki Reliabilitas tinggi.

#### Hasil Uji Inner Model

Evaluasi struktural (*inner model*) yang meliputi kecocokan model (*model fit*), *path coefficient*, dan R<sup>2</sup>. Uji kecocokan model (*model fit*) dilakukan sebelum melakukan uji signifikansi analisis jalur (*path coefficient*). Pada uji kecocokan model, terdapat 3 indeks pengujian, yaitu *average path coefficient* (APC), *average R-squared* (ARS), dan *average variances factor* (AVIF). Nilai APC dan ARS diterima dengan syarat p-value harus lebih kecil dari 0,05 atau berarti signifikan  $p < 5\%$ . Sedangkan nilai AVIF lebih kecil dari 5 atau idealnya lebih kecil dari 3,3.

**Tabel 9**  
**Model fit and quality indices**

Koefisien	Signifikan
<i>Average path coefficient</i> (APC)=0.262	P=0.003
<i>Average R-squared</i> (ARS)=0.559	P<0.001
<i>Average adjusted R-squared</i> (AARS)=0.539	P<0.001
<i>Average block VIF</i> (AVIF)=1.642	acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$
<i>Average full collinearity VIF</i> (AFVIF)=1.993	acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$
<i>R-squared contribution ratio</i> (RSCR)=1.000	acceptable if $\geq 0.9$ , ideally = 1

Berdasarkan perhitungan *model fit and quality indices* menunjukkan bahwa model penelitian ini dinilai layak dan dapat diterima secara statistik karena nilai *p-value* kurang dari 0,05. Nilai *R-squared contribution ratio* (RSCR)=1.000 menunjukkan nilai regresi yang ideal secara statistik.

**Tabel 10**  
**Hasil Pengukuran R<sup>2</sup>**

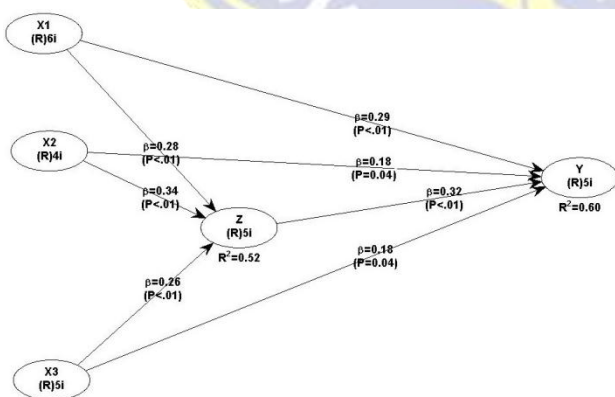
Variabel	R <sup>2</sup>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	-
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	-
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	-
Kepuasan Kerja (Z)	0,516
Kinerja Pegawai (Y)	0,602

Sumber: Data diolah, 2019

Nilai R<sup>2</sup> variabel Kepuasan Kerja adalah 0,52 artinya variansi Kepuasan Kerja sebesar 52% dapat dijelaskan oleh variansi variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Nilai R<sup>2</sup> variabel Kinerja Pegawai adalah 0,60 artinya variansi Kinerja Pegawai sebesar 60% dapat dijelaskan oleh variansi variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan menggunakan *Partial Least Square* dengan software WarpPLS 6.0 bertujuan untuk mengevaluasi hubungan struktural dalam analisis jalur antar variabel laten yaitu variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antara variabel dengan membandingkan *p-value* dengan alpha (0,05). Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan 10 Hipotesis pada penelitian yang digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

X<sub>1</sub>= Kepemimpinan, X<sub>2</sub>= Kompensasi, X<sub>3</sub>= Lingkungan Kerja, Z=Kepuasan Kerja, Y=Kinerja Pegawai

### Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Pada penelitian ini terdapat 7 (tujuh) pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, kompensasi terhadap kinerja pegawai,

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun rekapitulasi hasil pengujian pengaruh langsung sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

Jalur/Path	β	p-value	Ket
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) → Kepuasan Kerja (Z)	0.284	<0,01	Signifikan
Kompensasi (X <sub>2</sub> ) → Kepuasan Kerja (Z)	0.342	<0,01	Signifikan
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) → Kepuasan Kerja (Z)	0.258	<0,01	Signifikan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y)	0.294	<0,01	Signifikan
Kompensasi (X <sub>2</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y)	0.182	0,04	Signifikan
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y)	0.184	0,04	Signifikan
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.321	<0,01	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2019

Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) pengaruh tidak langsung yaitu kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Rekapitulasi hasil pengujian pengaruh tidak langsung tersebut sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Pengaruh Variabel	β	p-value	Ket
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,092	0,04	Signifikan
Kompensasi (X <sub>2</sub> ) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,090	0,016	Signifikan
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,074	0,042	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2019

**Tabel 13**  
**Nilai Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Effect**

Pengaruh Variabel	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) → Kepuasan Kerja (Z)	0.284	-	0.284
Kompensasi (X <sub>2</sub> ) → Kepuasan Kerja (Z)	0.342	-	0.342
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) → Kepuasan Kerja (Z)	0.258	-	0.258
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.321	-	0.321
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y)	0.294	0.092	0.386
Kompensasi (X <sub>2</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y)	0.182	0.090	0.272
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) → Kinerja Pegawai (Y)	0.184	0.074	0.258

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 14**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Path Coefficients	P-value	Kesimpulan
H1 Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	0.284	<0,01	Diterima
H2 Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	0.342	<0,01	Diterima
H3 Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	0.258	<0,01	Diterima
H4 Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	0.294	<0,01	Diterima
H5 Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	0.182	0,04	Diterima
H6 Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	0.184	0,04	Diterima
H7 Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	0.321	<0,01	Diterima
H8 Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	0.092	0,04	Diterima
H9 Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	0.090	0,016	Diterima
H10 Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	0.074	0,042	Diterima

Sumber: Data diolah, 2019

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama dapat diterima dan teruji kebenarannya..

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua dapat diterima dan teruji kebenarannya.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima dan teruji kebenarannya.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis keempat dapat diterima dan teruji kebenarannya.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kelima dapat diterima dan teruji kebenarannya.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis keenam dapat diterima dan teruji kebenarannya.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketujuh dapat diterima dan teruji kebenarannya.
8. Kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedelapan dapat diterima dan teruji kebenarannya.
9. Kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis kesembilan dapat diterima dan teruji kebenarannya.
10. Lingkungan kerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kesepuluh dapat diterima dan teruji kebenarannya.

### Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian hanya dilakukan terhadap pegawai struktural pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso, tidak menyertakan pegawai fungsional.
2. Masalah subjektivitas responden, tingkat pemahaman dan tingkat keseriusan dalam pengisian kuesioner yang mungkin timbul dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden.
3. Penggunaan variabel yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pada penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja saja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di muka, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso perlu memperhatikan aspek kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karena faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai struktural pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso.
2. Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variansi Kinerja Pegawai sebesar 60% dapat dijelaskan oleh variansi variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, sehingga masih ada variabel-variabel

- lain sebesar 40% yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan yang diharapkan dapat memberikan hasil lebih optimal melalui penggunaan variabel lain seperti Motivasi Kerja, Kedisiplinan, Kompetensi Pegawai, Diklat, Budaya Kerja dan lain sebagainya maupun dengan mengkaji kinerja pegawai fungsional pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan Hartono, J. 2015. *Partial Least Square (PLS) : Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Andri, Veronika. 2018. *The Impact Of Compensation and Job Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Mediating Variable : A Study At Bali Regional Offices Of Directorate General of Taxes*. RJOAS, 1(73), Januari 2018.
- Arinal, V., dan Rahayu, AT. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika*. *Jurnal CKI on SPOT*, Vol. 10. No. 1 Juni 2017
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi. Revisi). Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Dewi, LTKK., dan Amin, R. 2016. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*. JMDK Vol. 4, No. 2.
- Fahmi, Irham . 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ferdinand, Agusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Education Modeling : Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. 1997. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur Proses)*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan Dari Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Indrawan, I. dan Yaniawati, P. 2014. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan)*. Bandung : PT. Refika Idatama.
- Kristine, E. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa*. *Jurnal Eksekutif* Volume 14 No. 2, Desember 2017.
- Kurniasari, N. 2014. *Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan*. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 15, No. 2, Desember 2014.
- Kusumadewi, NPR., Sudja, IN., dan Sujana, IW. 2018. *The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang*. IJCRR, Vol. 9, Issue 03, March 2018
- Kuswana, WS. 2017. *Ergonomi dan K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2015. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Parimita, W., Prayuda, WH., dan Handaru, AW. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Vol. 4, No. 2.
- Rahmawati, D., dan Kasnowo. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan KUD. Tani Bahagia Gondang*. *Bisman : The Journal of Business & Management*, Vol. 1, No. 2, Agustus 2018.
- Robbins, SP. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Robbins, SP. dan Judge, TA. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sadhana, IM. dan Sintaasih, KS. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation di Ubud, Gianyar*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol. 4 No.1 2015, Hal. 171-191
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.



- \_\_\_\_\_. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sholihin, M. dan Ratmono, D. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Non Linier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.
- Sinambela, LP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., dan Sofiati, N.A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sukarja, R. dan Machasin. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VII No. 2 Mei 2015.
- Sukidi dan Wajdi, F. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2, Desember 2016.
- Sukwadi, R. dan Yonathan. 2014 *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan UKM*. Vol. 3 No. 11, Juli – September 2014.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Priansa, DJ. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Taty, S., dan Basir, M. 2016. *The Effect of Leadership Style, Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance: A Case Study at Kawasan Industri Makassar (KIMA) Indonesia*. IOSR-JBM, Vol. 18, Issue 10 Ver. VII (Octobek 2016).
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Parsada.
- Vertasari, O. dan Zunaidah. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 12 No. 4 Desember 2014.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Parsada.
- Widodo, DS. 2017. *The Effect of Compensation, Leadership and Organizational Culture Through Work Motivation On Employee Performance*. JMDK Vol. 5 No. 2
- Winda, O., Nayati, UH., dan Arik, P. 2017. *Impact of Compensation and Career Development On Job Satisfaction and Employees Performance*. RJOAS, 4(64), April 2017.
- Yao, C., dan Huang, P. 2018. *Effect of Leadership Style on Job Satisfaction and Intention to Stay in Shipping Industry*. Journal of Coastal Research No. 83 January 2018, Page 796-801.
- Yulinda dan Rozzyana. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Applied Managerial Accounting Vol. 2 No. 1 March 2018, Page 26-40.