

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI *GREEN FARM* KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

ILHAM PUTRA PRATAMA
NPM: 19.1.02.02.0061

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:

ILHAM PUTRA PRATAMA
NPM: 19.1.02.02.0061


Judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI *GREEN FARM* KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 22 Juni 2023

Pembimbing I


Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
NIDN. 0711098703

Pembimbing II


Poniran Yudha Leksono, M.M.
NIDN : 0704047306

Skripsi oleh:

ILHAM PUTRA PRATAMA
NPM: 19.1.02.02.0061

Judul:

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI *GREEN FARM* KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
2. Penguji I : Rony Kumiawan, M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksone, M.M.



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Ilham Putra Pratama
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 08 September 2000
NPM : 19.1.02.02.0061
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,
Yang Menyatakan



Ilham Putra Pratama
NPM. 19.1.02.02.0061

Motto:

"Dengan Ilmu, Kami Menyongsong Cerdasnya Masa Depan."

Kupersembahkan karya ini buat:

“Skripsi ini saya dedikasikan dengan penuh cinta dan penghargaan kepada orang tua kami yang selalu memberikan dukungan, doa, dan motivasi selama perjalanan pendidikan kami. Tidak lupa, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada para dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan ilmu berharga dalam menyusun skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat.”

ABSTRAK

Ilham Putra Pratama: Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di *Green Farm* Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: kinerja pegawai, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) perlu ditingkatkan karena SDM juga mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di *Green Farm* Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 pegawai *Green Farm* Kediri, yang didapat menggunakan analisis multivariete dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows* versi 25. Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm* Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di *Green Farm* Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Diah Ayu Septi Fauji, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Poniran Yudho Leksono, M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.

7. Seluruh pegawai dan atasan *Green Farm* Kediri yang sudah banyak membantu dan membimbing penulis dengan baik dan sabar.

8. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 22 Juni 2023



ILHAM PUTRA PRATAMA
NPM: 19.1.02.02.0061

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	7
A. Kajian Teori.....	7
1. Kinerja	7
2. Kepemimpinan	9
3. Motivasi.....	13
4. Disiplin Kerja	15
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Berfikir.....	22
D. Kerangka Konseptual	24
E. Hipotesis.....	25
BAB III : METODE PENELITIAN	26
A. Variabel Penelitian	26
1. Identifikasi variabel penelitian	26
2. Definisi operasional variabel penelitian	26
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	29
1. Pendekatan Penelitian.....	29
2. Teknik Penelitian.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel.....	30

E. Instrumen Penelitian	31
1. Pengembangan Instrumen	31
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	33
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
1. Sumber Data	35
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data	35
G. Teknik Analisis Data	36
1. Teknik Analisis Deskriptif	36
2. Uji Asumsi Klasik	36
3. Analisis Regresi Linear Berganda	38
4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	39
5. Uji Hipotesis	40
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	43
B. Gambaran Umum Responden.....	47
C. Analisis Data	57
1. Uji Asumsi Klasik	58
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
3. Koefisien Determinasi (R^2)	62
D. Uji Hipotesis	63
1. Uji t (Parsial)	63
2. Uji F (Simultan).....	64
E. Pembahasan	64
 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Simpulan.....	68
B. Saran	69
 DAFTAR PUSTAKA	71
Lampiran-Lampiran	73

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
Tabel 2. 1 : Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 : Kisi-kisi Kuesioner Penelitian	32
Tabel 3. 2 : Nilai Skala Responden	32
Tabel 3. 3 : Rata-rata Distribusi Frekuensi	33
Tabel 3. 4 : Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 3. 5 : Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 4. 1 : Data Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4. 2 : Data Usia Responden.....	48
Tabel 4. 3 : Rata-rata Distribusi Frekuensi	49
Tabel 4. 4 : Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	49
Tabel 4. 5 : Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan.....	51
Tabel 4. 6 : Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	54
Tabel 4. 7 : Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin	56
Tabel 4. 8 : Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	59
Tabel 4. 9 : Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4. 10 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4. 11 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi	62
Tabel 4. 12 : Hasil Uji t.....	63
Tabel 4. 13 : Hasil Uji F.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar		halaman
Gambar 2. 1	: Kerangka Konseptual	24
Gambar 4. 1	: Struktur Organisasi <i>Green Farm</i>	44
Gambar 4. 2	: Hasil Uji Normalitas	58
Gambar 4. 3	: Hasil Uji Heteroskedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2 : Output SPSS Uji Validitas.....	80
Lampiran 3 : Output SPSS Uji Reliabilitas.....	84
Lampiran 4 : Output SPSS Uji Normalitas	85
Lampiran 5 : Output SPSS Uji Multikolinieritas	86
Lampiran 6 : Output SPSS Uji Heteroskedastisitas	87
Lampiran 7 : Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
Lampiran 8 : Output SPSS Analisis Koefisien Determinasi	89
Lampiran 9 : Output SPSS Uji t.....	90
Lampiran 10 : Output SPSS Uji F.....	91
Lampiran 11 : Surat Ijin Penelitian	92
Lampiran 12 : Surat Balasan Penelitian	93
Lampiran 13 : Berita Acara Kemajuan Skripsi	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia dikenal sebagai negara agraris yang berarti negara yang mengandalkan sektor pertanian. Sektor pertanian meliputi subsektor tanaman bahan makanan, subsektor hortikultura, subsektor perikanan, subsektor peternakan, dan subsektor kehutanan. Pertanian merupakan salah satu sektor yang sangat dominan dalam pendapatan masyarakat di Indonesia karena mayoritas penduduk Indonesia bekerja sebagai petani.

Green Farm Kediri merupakan toko pertanian yang menjual berbagai macam benih sayuran, padi, jagung, pestisida, pupuk, peralatan pertanian dan juga pembibitan sayuran. Dalam suatu perusahaan pasti ada yang namanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) juga mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Sehingga para manajemen diharapkan memperhatikan betul bagaimana dan cara apa yang dapat membuat para

pegawai yang bekerja di bawah pimpinannya memiliki tingkat semangat kerja tinggi, walaupun tanpa adanya paksaan dari atasan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan hasil yang memuaskan, dengan itu tercapai peningkatan hasil kerja yang biasa disebut dengan kinerja.

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja pegawai tidak akan berjalan mulus tanpa adanya faktor kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Adam & Efni, 2021). Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Pada penelitian Maryadi & Sjarlis (2023) variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Dengan demikian motivasi akan berkaitan dengan alasan

pegawai bekerja, kebahagiaan pegawai, dan semangat pegawai dalam bekerja. Seperti halnya di *Green Farm* diberikan bonus 25rb perjamnya. Pada penelitian Hairunnisa & Ali (2022) variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di samping itu, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Pada penelitian Kusumaningrum & Sari (2019) variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal yang menarik penulis melakukan penelitian di *Green Farm* Kediri adalah karena kepemimpinan yang diterapkan di *Green Farm* Kediri masih belum sesuai target, sehingga kinerja pegawai berbeda dengan teori kepemimpinan yang ada. Motivasi adanya pemberian bonus yang belum mengacu ketentuan peraturan yang berlaku di dinas ketenagakerjaan namun lebih ke personil, dan kedisiplinan yang diterapkan di *Green Farm* Kediri masih kurang karena masih sering adanya pegawai yang telat.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kepemimpinan,**

Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di *Green Farm Kediri*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum maksimal, hal ini masih terjadi adanya kurang teliti atau teledor.
2. Kepemimpinan yang diterapkan masih belum tegas dan cenderung subjektif serta belum bisa memberi teladan yang baik.
3. Motivasi adanya pemberian bonus yang belum mengacu ketentuan peraturan yang berlaku di dinas ketenagakerjaan namun lebih ke personil.
4. Disiplin kerja masih kurang, hal ini masih terjadi karyawan yang datang terlambat.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan juga baik maka penulis harus mengetahui permasalahan penelitian yang diangkat dan dibatasi dengan variabelnya. Oleh karena itu penulis hanya membahas variabel tentang kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuannya sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*.
3. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm Kediri*.

4. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di *Green Farm* Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai masukan dalam pengambilan keputusan mengenai kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di *Green Farm* Kediri.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT . Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS) (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 2023–2037.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kusumaningrum, D., & Sari, W. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Maryadi, M., & Sjarlis, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2), 285–298.
- Maytari, M. E., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(2), 205–214.

- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2).
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Yayasan X. Cerdika. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 247–254.

