

Eka Vidya Pangestika

Manajemen S1 STIE Putra Bangsa Kebumen

Email: ekavidya97@mail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Lapas Kelas IIB Slawi berjumlah 60 pns. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedestisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, dan uji sobel. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja dapat memediasi antara kompensasi dan kinerja, dan motivasi kerja dapat memediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja.

Kata kunci: kompensasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja.

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation and transformational leadership on performance through work motivation as an intervening variable. The sampling method used is a saturated sampling technique that is taking the sample as a whole or all members of the populations used as a sample. Respondents in this study were Lapas Kelas IIB Slawi civil servants. This research uses descriptive and statistical methods of analysis carried out validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, coefficient of determination test, path analysis, and multiple test. Tasting in the shows that compensation has positive and significant effect on work motivation on Lapas Kelas IIB Slawi civil servants, transformational leadership has a positive and significant effect on work motivation, compensation has a positive and significant on performance, transformational leadership has no effect on performance, positive work motivation and significant effect on performance, work motivation can mediate between compensation and performance, and work motivation can mediate between transformational leadership and performance.

Keywords: compensation, transformational leadership, work motivation, performance.

PENDAHULUAN

Lapas Kelas IIB Slawi adalah Unit Pelaksanaan Teknis Pemasarakatan yang terletak di wilayah Kabupaten Tegal dan berada dibawah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia. Seiring meningkatnya angka kriminalitas yang terjadi di Kabupaten Tegal dan dibentuknya pemerintah kota Tegal di kabupaten Tegal maka didirikan Lapas Kelas IIB Slawi. Hal itu sebagai langkah untuk mengantisipasi terjadinya over kapasitas penghuni Lapas Kelas IIB Tegal yang berada di kota Tegal. Lapas Kelas IIB Slawi didirikan tahun 2003 dan mulai dioperasionalkan secara efektif pada tanggal 20 desember 2007. Sumber daya manusia pada lembaga pemsarakatan disebut juga dengan sipir atau polsuspas (polisi khusus pemsarakatan). Siper merupakan pegawai negeri sipil dibawah kementerian hukum dan hak asasi manusia (kemenkumham) yang tugas utamanya adalah mengawasi serta menjaga keamanan, keselamatan, dan

ketertiban para narapidana yang ada di lembaga pemsarakatan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena berfungsi sebagai tenaga penggerak untuk menjalankan kegiatan organisasi. Lapas Kelas IIB Slawi mempunyai sumber daya manusia sebanyak 60 orang pegawai dengan kapasitas maksimal lapas yang hanya 250 dan dihuni sekitar 337 orang WBP (warga binaan pemsarakatan). Jumlah penghuni sebanyak itu lapas hanya memiliki 60 orang pegawai dengan 1 regu beranggotakan 6 orang yang berjaga di setiap shift nya, jadi 6 orang petugas pengamanan dituntut dapat mengatasi 337 orang bila mereka berontak dan membuat kerusuhan. Sementara itu semua pegawai lapas sadar mereka tidak hidup berkomunitas bersama para WBP dalam kondisi normal.

Melihat tugas dan tanggung jawab sipir yang cukup besar maka perlu diperhatikannya kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Slawi. Mangkunegara (2009:9) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Melihat pentingnya kinerja pada instansi lembaga pemasyarakatan, peneliti menemukan fenomena berdasarkan wawancara pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi dimana sipir merupakan seseorang yang diberikan tugas dengan tanggungjawab pengawasan, keamanan, keselamatan serta pembinaan terhadap WBP. Jumlah petugas yang terbatas dituntut sangat tinggi, selain bisa menjaga keadaan tetap aman dan kondusif, petugas lapas pun harus serba bisa terutama mampu memahami kondisi WBP sehingga dapat dengan cepat mendeteksi situasi yang akan muncul dan mengatasinya. Cara mendeteksinya adalah dengan melakukan pendekatan persuasif kepada WBP contohnya dengan melakukan komunikasi yang menimbulkan kepercayaan dengan beberapa WBP sehingga bila ada suatu masalah yang akan muncul dengan cepat dapat terdeteksi, serta melakukan razia sesering mungkin minimal 8 kali dalam sebulan dan melakukan kontrol keliling kedalam blok hunian oleh karupam dan pegawai yang bertugas setiap satu jam sekali. Hal tersebut sudah berjalan dengan baik di Lapas Kelas IIB Slawi terbukti dengan sedikitnya dan malah jarang sekali terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti pelanggaran, pemberontakan atau kerusuhan didalam lapas.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015:52) yang menunjukkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Ninda (2015:2857) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja maksimal. Motivasi kerja merupakan bagian yang harus dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan pegawai Lapas Kelas IIB Slawi, pegawai merasa tuntutan kerja atau tanggungjawab yang besar menjadikan penggerak untuk para pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh, menurut mereka jika yang dihasilkan oleh mereka buruk itu akan menjadi boomerang, dan jika kondisi dalam lapas aman maka mereka juga yang akan menikmatinya. Jadi fenomena yang ada di lapas pegawai merasa melakukan pekerjaan yang baik karena mereka juga menginginkan hasil yang baik juga untuk kedepannya, karena bekerja dalam keadaan aman adalah harapan utama bagi pegawai lapas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan motivasi yaitu kompensasi. Kompensasi dianggap memotivasi karna besarnya kompensasi akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna (2015:103) yang menunjukkan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, yakni semakin tinggi kompensasi yang terima pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2009:118).

Perilaku yang timbul dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) terhadap instansi pemerintah berhubungan dengan pemuas kebutuhan, dengan adanya kompensasi maka seseorang dapat memenuhi sebagian besar kebutuhannya serta jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Berdasarkan wawancara pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi, pegawai menerima tunjangan berdasarkan golongannya, pegawai juga mendapat insentif untuk yang bertugas shift malam, insentif konsumsi untuk setiap bulannya, diadakanya rekreasi setiap tahun, serta anggota jaga yang berprestasi akan diangkat menjadi staf, pegawai juga berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab yang diemban.

Selain kompensasi, kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhadian (2017:72) yang menunjukkan bahwasanya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin kuat kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Bass dalam Luthans (2006:653) dalam Amalia (2016:139) kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan perubahan dan pembaruan. Fenomena yang terjadi pada Lapas Kelas IIB Slawi, Kalapas dapat membangun suasana yang berbeda dari lapas pada umumnya yang terlihat menakutkan dengan menghidupkan kegiatan didalam lapas dengan menggandeng pegawai dan juga WBP (Warga Binaan Pemasyarakatan) contohnya dengan memanfaatkan lahan pertanian untuk menanam buah dan sayuran seperti pisang, kangkung dan cabai. Membudidayakan jangkrik, ikan dan ayam. Menggandeng WBP bekerja sama dengan usaha tenun ATBM Goyor tegal dalam produksi sarung tenun. Mengajak WBP yang mempunyai keahlian di bidang musik untuk menghibur WBP lain dan pegawai lapas setiap sore. Hal tersebut membuat pegawai merasa nyaman dan terbuka dalam bekerja, serta tidak merasa bosan bekerja dalam ruangan tapi diluar ruangan juga ada kegiatan yang menghibur dan mempunyai nilai tambahan dari beberapa sektor yang dapat dikembangkan

Rumusan Masalah

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung pencapaian tujuan organisasi Lapas Kelas IIB Slawi, dalam pencapaian tujuan tersebut faktor motivasi, kompensasi dan kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang mendorong terjadinya kinerja. Fenomena pada Lapas Kelas IIB Slawi sudah berjalan dengan baik, seperti pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya, pegawai merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya, gaji yang diterima tepat waktu, dan pegawai menjadikan kalapas sebagai *role model*. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka pertanyaan penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi?

Kajian Pustaka

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:9) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009:75) yaitu:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tangung jawab

Motivasi

Samsudin dalam Magdalena (2016:118) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Luthans (2006:280) dalam Amalia (2016:139) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2009:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Simamora dalam Nawa (2017:3):

- a. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
- d. Fasilitas yang memadai

Kepemimpinan transformasional

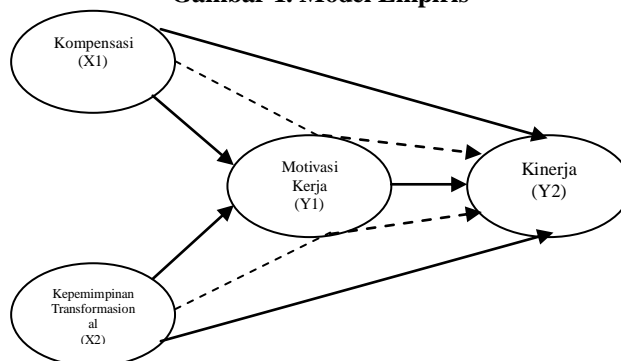
Bass dalam Hanafi (1997) dalam Magdalena *et al* (2016:120) mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semua dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Bass dan Avolio dalam Yukl (2010:305) dalam Septyan *et al*, (2017:83) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat indikator, yaitu:

- a. Karismatik (*Charismatic*)
- b. Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*)
- c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*)
Perhatian secara Individual (*Individualized consideration*)

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan pegawai Lapas Kelas IIB Slawi. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini yaitu tentang struktur organisasi dan data mengenai Lapas Kelas IIB Slawi. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Lapas Kelas IIB Slawi.

Teknik pengemabihan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dengan memenuhi syarat. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Lapas Kelas IIB Slawi. Jumlah populasi sebanyak 60 PNS. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kompensasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja menunjukkan bahwa pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2542) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir *instrument* pada kuesioner variabel kompensasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja yaitu valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali dalam Echdar 2017:310). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kompensasi 0,635 untuk variabel kepemimpinan transformasional 0,792 variabel motivasi kerja 0,659 serta variabel kinerja 0,777. Berdasarkan hasil

perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach alpha* diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Multikolinieritas struktural I

Model		Colinieritas Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,405	2,469
2	Kepemimpinan Transformasional	0,405	2,469

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Tabel 2. Hasil Multikolinieritas struktural II

Model		Colinieritas Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,339	2,948
2	Kepemimpinan Transformasional	0,363	2,758
3	Motivasi Kerja	0,427	2,342

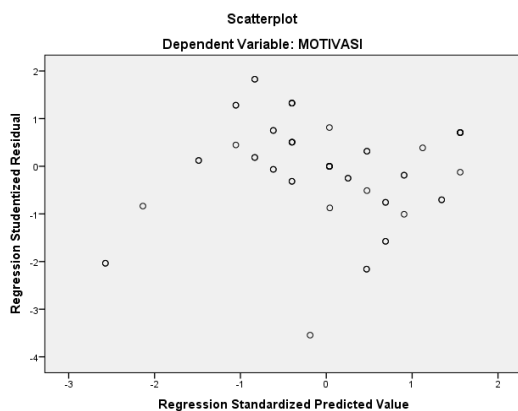
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

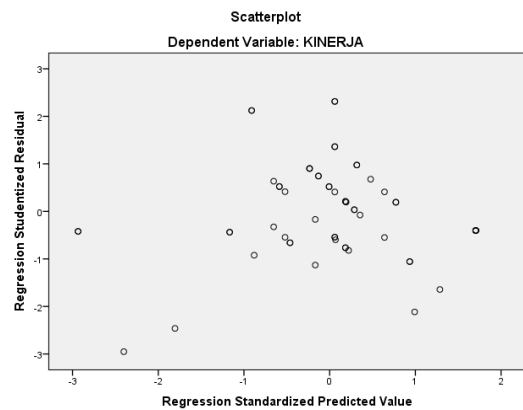
2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural II

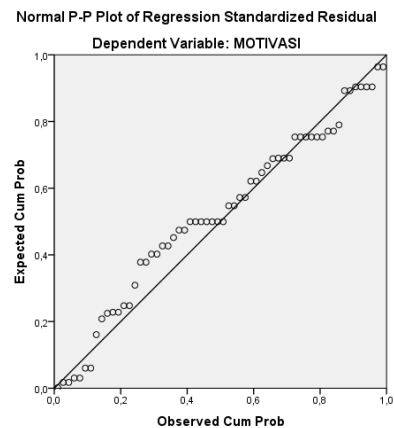


Berdasarkan Gambar 2 dan 3, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, gambar keduanya tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

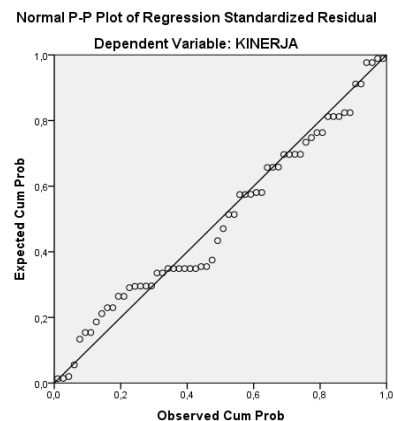
3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak Ghozali (2009:147).

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Struktural I



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Struktural II



Berdasarkan Gambar 4 dan 5 hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2009) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan 95% (0,95).

Tabel 3. Hasil Uji t struktural I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,184	1,646		1,934	,058
Kompensasi	,616	,185	,452	3,324	,002
Kepemimpinan Transformasional	,305	,118	,352	2,585	,012

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

- a. Hasil uji t pada tabel 3 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kompensasi (X1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,324 > 2,001$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pada PNS Lapas Kelas IIB Slawi.
- b. Hasil uji t pada tabel 3 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X2) sebesar $0,012 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,585 > 2,001$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PNS Lapas Kelas IIB Slawi.

Tabel 4. Hasil Uji t struktural II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.889	1,454		-2,675	,010
Kompensasi	,508	,173	,345	2,933	,005
Kepemimpinan Transformasional	-,115	,107	-,122	-1,074	,287
Motivasi Kerja	,723	,113	,669	6,381	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Hasil uji t pada tabel 4 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kompensasi (X1) sebesar $0,005 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,933 > 2,001$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi.
 - b. Hasil uji t pada tabel 4 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X2) sebesar $0,287 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-1,074 < 2,001$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi.
 - c. Hasil uji t pada tabel 4 diatas, menunjukan bahwa probabilitas signifikan variabel motivasi kerja (Y1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $6,381 > 2,001$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi.
- 2. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,558	1,239

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi

Berdasarkan tabel 5, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* substruktural 1 sebesar 0,558 artinya sebesar 55,8% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya 44,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,723	1,060

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi

Berdasarkan tabel 6, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* substruktural 2 sebesar 0,723 artinya sebesar 72,3% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sedangkan sisanya 27,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini, digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antar variabel bebas yaitu variabel kompensasi dan kepemimpinan transformasional. Berikut hasil pengujian korelasi:

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Kompensasi	Kepemimpinan Transformasional
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi tabel 7, dapat disimpulkan bahwa hubungan kompensasi dengan kepemimpinan transformasional memiliki nilai sebesar

0,771 sehingga dapat dikatakan memiliki korelasi yang sangat kuat.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung di antara berbagai variabel.

Substruktural 1

$$Y_1 = \beta_{Y_1 X_1} X_1 + \beta_{Y_1 X_2} X_2 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,573} = 0,427$$

$$Y_1 = 0,452 X_1 + 0,352 X_2 + 0,427$$

Substruktural 2

$$Y_2 = \beta_{Y_2 X_1} X_1 + \beta_{Y_2 X_2} X_2 + \beta_{Y_2 Y_1} Y_1 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,737} = 0,263$$

$$Y_2 = 0,345 X_1 + -0,122 X_2 + 0,669 Y_1 + 0,263$$

Perhitungan pengaruh antar variabel

Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,452$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,352$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,345$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = -0,122$$

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,669$$

Pengaruh Tidak Langsung

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,452 \times 0,669 = 0,302$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,352 \times 0,669 = 0,235$$

Pengaruh Total

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,452 + 0,669 = 1,121$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,352 + 0,669 = 1,021$$

$$= 1,121 + 1,021 + 0,345 + -0,122 + 0,669 = 3,034$$

Sobel Test

Menurut Ghozali (2011:248), Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1).

Tabel 8. Hasil Uji Sobel Substruktural I

Test Statistic	P-Value
2,95369125	0,00313998

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa hasil test statistic > t_{tabel} yaitu 2,95369125 > 2,00172 dan p-value < a yaitu 0,00313998 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi kompensasi dengan kinerja.

Tabel 9. Hasil Uji Sobel Substruktural I

Test Statistic	P-Value
2,39657448	0,01654913

Berdasarkan Tabel IV-25, menunjukkan bahwa hasil test statistic > t_{tabel} yaitu 2,39657448 > 2,00172 dan p-value < a yaitu 0,01654913 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi kepemimpinan transformasional dengan kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap

motivasi kerja pegawai lapas kelas IIB Slawi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,324 > t_{tabel}$ sebesar $2,001$. Dilihat dari signifikan, kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y1). Pengaruh kompensasi yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa kompensasi yang didapatkan pegawai lapas slawi sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan pegawai yang mengatakan bahwa kompensasi yang didapatkan sudah sebanding dengan tanggung jawab yang diemban. Adanya insentif shift malam, insentif konsumsi setiap bulan, tunjangan yang sesuai dengan golongan dan diadakannya rekreasi setiap tahun hal tersebut membuat pegawai merasa mempunyai dorongan untuk bekerja sesuai dengan apa yang mereka dapatkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Laminigrum (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, maka motivasi kerja juga akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $2,585 > t_{tabel}$ sebesar $2,001$. Dilihat dari signifikan, kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y1). Pengaruh kepemimpinan transformasional yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa kepemimpinan dari kalapas Lapas Kelas IIB Slawi sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari cara kalapas yang bisa membangun suasana didalam lapas dengan terciptanya kegiatan diluar pekerjaan yang dapat membuat pegawai mempunyai kegiatan yang bisa digunakan untuk selingan sehingga merasa nyaman, terhibur dan tidak bosan dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Septyan (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja. Semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka semakin kuat motivasi kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional yang kuat, maka motivasi kerjanya cenderung meningkat.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $2,933 > t_{tabel}$ sebesar $2,001$. Dilihat dari signifikan, kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi

(X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2). Pengaruh kompensasi yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa kompensasi yang didapatkan pegawai lapas slawi sudah baik. Berdasarkan wawancara, pegawai menerima tunjangan yang sesuai dengan golongan, adanya insentif shift malam, insentif konsumsi setiap bulan, dan diadakannya rekreasi setiap tahun hal tersebut membuat pegawai merasa mempunyai tanggungjawab untuk bekerja sesuai dengan apa yang mereka dapatkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Ratna (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yakni semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pns dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompensasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $-1,074 < t_{tabel}$ sebesar $2,001$. Dilihat dari signifikan, kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikan sebesar $0,287 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2). Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa kepemimpinan dari kalapas Lapas Kelas IIB Slawi tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari fenomena yang ada kalapas sudah berusaha untuk membangkitkan suasana dalam lapas tetapi para pegawai tidak dapat langsung menunjukkan kinerjanya walaupun pegawai sudah merasa bahwa adanya perubahan yang ditimbulkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kelima bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $6,381 > t_{tabel}$ sebesar $2,001$. Dilihat dari signifikan, kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2). Pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa motivasi kerja pegawai lapas slawi sudah baik. Fenomena yang ada pegawai merasa melakukan pekerjaannya dengan baik karena mereka juga menginginkan hasil yang baik untuk kedepannya, karena bekerja dalam keadaan aman adalah harapan utama bagi pegawai lapas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan

oleh Sidanti (2016) bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya peningkatan kinerja pns dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yaitu dengan melihat hasil uji sobel pada struktural I menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening karena test statistic $> t_{tabel}$ yaitu $2,25848079 > 2,00172$ dan $p-value < a$ yaitu $0,0239157 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel intervening kompensasi terhadap kinerja. Artinya bahwa kompensasi yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan pegawai lapas merasa kompensasi yang mereka dapatkan sesuai dengan tanggungjawab yang diemban sehingga pegawai berusaha untuk tidak mengecewakan instansi dengan bekerja bersungguh-sungguh sesuai dengan apa yang mereka dapatkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sendow (2015) yang menjelaskan bahwa kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan landasan konseptual dimana kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja tinggi, jika kompensasi diatur dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yaitu dengan melihat hasil uji sobel pada struktural II menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening karena test statistic $> t_{tabel}$ yaitu $2,66399205 > 2,00172$ dan $p-value < a$ yaitu $0,00772194 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel intervening kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Artinya bahwa kepemimpinan transformasional yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari pegawai merasa nyaman, terhibur dan tidak bosan berada di lapas karena adanya kegiatan lain yang dapat membuat pegawai bekerja lebih bersemangat dan nantinya akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bana (2016) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional secara tidak langsung yaitu dimediasi oleh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang tepat dapat menciptakan tingkat motivasi kerja yang tinggi pada pegawai untuk menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi pula. Motivasi kerja memiliki peran yang efektif

sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja PNS dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PNS Lapas Kelas IIB Slawi, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi. Semakin baik kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai, begitupun sebaliknya apabila semakin kurang baik kompensasi yang diterima pegawai maka semakin kurang baik motivasi kerja pada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat menstimulasi peningkatan motivasi kerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menstimulasi peningkatan motivasi kerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi. Semakin baik kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat menstimulasi peningkatan kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi.
4. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak dapat menstimulasi secara langsung peningkatan kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menstimulasi peningkatan kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi.
6. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja yang nantinya akan menstimulasi peningkatan kinerja pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi.
7. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja yang nantinya

akan menstimulasi peningkatan kinerja pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangannya yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya :

1. Variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai terbatas pada variabel kompensasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.
2. Pembagian angket tidak dapat dilaksanakan sendiri oleh peneliti, tetapi harus dititipkan kepada pihak Lapas Kelas IIB Slawi. Oleh sebab itu, dalam penelitian lanjutnya sebaiknya pembagian angket dilakukan sendiri dan pengisian angket dilaksanakan pada saat angket dibagikan pada pegawai, dengan demikian dapat diperoleh jawaban yang benar-benar murni.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara praktis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi. Oleh karena itu, Instansi diharapkan dapat mempertahankan kompensasi yang telah ada, diantaranya yaitu tepat waktu dalam pemberian insentif hal itu akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Lapas Kelas IIB Slawi. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan motivasi kerja maka diharapkan kalapas dapat mempertahankan gaya kepemimpinannya yang transformasional, dengan cara memberikan kesempatan pegawainya untuk menuangkan ide kreatif dan keahliannya hal ini dapat memicu pegawai untuk bekerja secara maksimal dan meningkatkan motivasi kerjanya yang nantinya akan menstimulasi peningkatan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Slawi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja maka komunikasi didalam lapas harus ditingkatkan, agar pegawai dan kalapas dapat bekerja sama untuk lebih baik dalam menciptakan situasi yang aman dan kondusif didalam lapas sesuai, dengan cara itu pegawai juga secara bersama sama sedang menuju kinerja yang lebih baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan motivasi kerja individu pada organisasi untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PNS Lapas Kelas

IIB Slawi dengan cara meningkatkan kompensasi, kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Kinerja sendiri selain dipengaruhi oleh faktor kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain, yang mungkin bisa diteliti oleh peneliti selanjutnya.
2. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji pada sampel atau instansi lain seperti, perusahaan manufaktur, *home industry* atau organisasi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 137-146.
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam), Kota Kendari). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penelitian Unirversitas Dpipenogoro.
- . 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lamingrum, A. K., & Syarifuddin, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 3(2)
- Magdalena, C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 113-132.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetak KeTujuh. Bandung : PT Remaja

- Rosda karya. Nawa, F. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(2).
- Ninda, P. I., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transormasional Terhadap Motivasi Kerja (studi Kasus: Karyawan Human Capital Center (hcc) PT Telkom Japati Bandung. *eProceedings of Management*, 2(3). 2854-2864
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian km. 33 Balongbendo-Sidoarjo. *IqtishadEQUITY jurnal MANAJEMEN*, 1(1).
- Ratna, R. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Aneka Bumi Pratama (Abp) Kec. Pelayung. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 100-104.
- Sendow, G. M., Tawal, B., & Paita, S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 683-694.
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Septyan, F. B., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 81-88.