

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KPP PRATAMA LAMONGAN

Novena Margaretta^{1,*}, Woro Utari²⁾ dan Subijanto³⁾

^{1,2,3} Program Magister Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya

*) novena5margaretta@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, work motivation and leadership style on the performance of the State Civil Apparatus at KPP Pratama Lamongan and the most dominant factors in influencing employee performance are Leadership Style and compensation. In this study, the research population refers to all employees of KPP Pratama Lamongan and samples taken are 64 respondents from a total of 76 respondents due to damage or defects in sampling. This study uses multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the study, the following regression equation was obtained: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Based on statistical analysis, the indicators in this study are valid and reliable. In the classical assumption test, the regression model is normally distributed. In this study, the variable that has the greatest influence is compensation with a regression coefficient of 0.529; work motivation variable with a regression coefficient of -0.096; and leadership style with a regression coefficient of 0.436.

Keywords: *Compensation, Work Motivation and Leadership Style.*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja harus terus dilakukan oleh setiap organisasi supaya tujuan yang telah disepakati bisa tercapai (Prasetyo, et al., 2021). Dengan demikian perlu perhatian yang lebih pada sumber daya manusia (SDM) karena berperan penting untuk kelanjutan jalannya organisasi (Utari, et al., 2020). Organisasi dapat mencapai kesuksesan dengan adanya SDM yang berpotensi sebagai modal yang berperan penting sebagai penyumbang dari kesuksesan tersebut (Syakur, et al., 2021).

SDM menjadi aset terpenting pada suatu organisasi serta sebagai salah satu dari sumber daya yang bisa untuk dikembangkan kemampuannya dalam menentukan berhasil atau tidaknya organisasi di masa yang akan datang (Utari, et al., 2021). Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sumber daya manusia (SDM) yang menjadi bagian dari sebuah organisasi. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk mempunyai kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Apabila ASN mempunyai kinerja yang optimal, maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja organisasi (pemerintahan) pula. Adapun yang menjadi tolak

ukur dari kinerja organisasi (pemerintahan) baik dari pemerintahan yang ada di pusat ataupun pemerintahan yang ada di daerah adalah bagaimana pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu pegawai dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang prima secepat mungkin, semudah mungkin dengan kepastian hasil yang umum serta akuntabel. Kesadaran Pemerintah dengan memberikan layanan prima kepada masyarakat dapat terwujud apabila mempunyai SDM yang berkinerja dengan baik. Pelayanan yang prima juga harus diwujudkan oleh KPP Pratama Lamongan dengan penuh kesadaran bertekad memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat pada bidang lingkungan hidup di Kabupaten Lamongan. Untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik, maka sumber daya manusianya (ASN) harus berkinerja yang bagus. Bagus tidaknya Kinerja ASN bisa ditinjau dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi, motivasi kerja, atau gaya kepemimpinan.

Tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini antara lain: untuk mendeskripsikan kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan serta kinerja Aparatur Sipil Negara di KPP Pratama Lamongan; untuk menganalisa apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara parsial pada kinerja Aparatur Sipil Negara KPP Pratama Lamongan ; serta untuk menganalisa apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan pada kinerja Aparatur Sipil Negara KPP Pratama Lamongan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi berpengaruh pada Kinerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan dari kumpulan beberapa subproses kegiatan pekerja yang dilakukan yang dapat diukur kinerjanya agar dapat memberikan motivasi kepada seseorang supaya bisa mencapai tingkat prestasi tertentu (Sunyoto, 2019). Dari pengertian tersebut dapat dimaknai bahwa kompensasi dapat digunakan sebagai acuan dalam peningkatan maupun penurunan semangat seseorang dalam memberikan kinerja yang maksimal. Dengan demikian penetapan ketentuan dalam pemberian kompensasi harus di atur dengan adil dan tepat sesuai dengan kebutuhan dari para pegawai. Penjelasan tersebut sependapat dengan hasil penelitian pendahulu yang dibuktikan oleh Trimegawati, dkk. (2020), Lifa dkk. (2020), Mustofa dkk. (2019) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki signifikansi pengaruh yang tinggi dengan nilai yang positif pada kinerja. Dari beberapa hasil penelitian tersebut, dapat dibuat hipotesa pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Kompensasi memiliki signifikansi pengaruh yang tinggi dengan nilai yang positif pada kinerja ASN di KPP Pratama Lamongan.

Motivasi Kerja berpengaruh pada Kinerja

Motivasi kerja dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk bisa menjalankan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan seefektif dan seefisien mungkin (Hasibuan, 2013). Seseorang bisa termotivasi dalam bekerja dapat dikarenakan keefektifan komunikasi dengan pimpinan maupun dengan sesama pegawai.

Dengan diberikannya motivasi, pegawai akan memunculkan semangatnya dalam bekerja sehingga setiap tugas yang dibagikan dapat terselesaikan dengan baik. Penjelasan tersebut sependapat dengan hasil penelitian pendahulu yang

dibuktikan oleh Trimegawati, dkk. (2020), Lifa dkk. (2020), Mustofa dkk. (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki signifikansi pengaruh yang tinggi dengan nilai yang positif pada kinerja Aparatur Sipil Negara. Dari beberapa penelitian pendahulu tersebut, bisa dibuat hipotesa pada penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Motivasi memiliki signifikansi pengaruh yang tinggi dengan nilai yang positif pada kinerja ASN KPP Pratama Lamongan

Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada Kinerja

Gaya kepemimpinan merupakan suatu upaya yang dimanfaatkan oleh pimpinan dalam memberikan pengaruh kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. gaya kepemimpinan sebagai ketentuan pelaksanaan yang digunakan pimpinan kepada pegawai dalam kondisi dimana pimpinan melakukan percobaan untuk memberikan pengaruhnya kepada pegawai tersebut. Pada setiap penggunaan gaya kepemimpinan memiliki kelebihan serta kekurangannya masing-masing. Pimpinan yang baik akan menyesuaikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan dengan kompetensi yang dimiliki serta kepribadian dari pemimpin tersebut. Antara pimpinan yang satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan pola dalam perhatiannya melakukan pembinaan, menggerakkan serta memberikan pengarahan kepada pegawai agar dapat mengembangkan potensi yang dimiliki, pimpinan mempunyai peran yang sangat penting untuk memberikan pengaruh kepada pegawai dalam kepentingan keajuan organisasi. Kehadiran Pimpinan di organisasi sangat dibutuhkan dalam mengarahkan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, para pimpinan dapat dengan bebas menentukan gaya kepemimpinan seperti apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja para pegawai (Koesmono, 2007). Sehingga hipotesa dalam penelitian ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan dengan kinerja adalah:

H3: Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja ASN KPP Pratama Lamongan

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode penelitian pada penelitian ini adalah penelitian eksperimental yang menggunakan pendekatan kuantitatif (Utari et al., 2021; Indrawati, et al., 2021; Rusdiyanto, et al., 2020). Pada penelitian eksperimental, peneliti membuat suatu kondisi yang lebih spesifik. Guna melakukan pengujian dari teori yang diajukan, perlu dilakukan pengawasan pada eksperimen yang selanjutnya dilakukan pengukuran mengenai dampak variabel bebas (*independent variable*) pada variabel terikat (*dependent variable*) (Sugiarto, 2017). Zickmund, Babin, Jon, dan Griffin (2012) mengatakan bahwa penelitian eksperimental merupakan pengendalian pada suatu kondisi tertentu dengan menggunakan satu maupun beberapa variabel yang bisa dilakukan pengawasan dalam melakukan pengujian hipotesa. Dalam penelitian ini akan diketahui apakah Kinerja ASN di KPP Pratama Lamongan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi serta gaya kepemimpinan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar pada responden penelitian, dimana responden dalam penelitian ini meliputi 6 kepala seksi, 1 Kepala Sub Bagian Umum, 3 Fungsional Penyuluh, 26 *Account Representative*, 4 Fungsional Pemeriksa Pajak, 1 Bendaharawan, 1 jurusita, dan 22

pelaksana. Dari 76 kuesioner, yang mengisi hanya 64 responden saja dikarenakan satu dan lain hal.

Gambaran umum sebaran responden penelitian yang dilihat dari jenis kelamin, dan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Sebaran Responden Penelitian yang dilihat dari Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki- laki	44	69%
2	Perempuan	20	31%
Total		64	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 2
Sebaran Responden Penelitian yang dilihat dari Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Prosentase
1	21-30	20	31%
2	31-40	29	45%
3	41-50	11	17%
4	51-60	4	6%
Total		64	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Mayoritas pegawai merupakan laki-laki dan dalam rentang usia 21- 40 tahun. Dari hasil tersebut diketah bahwa Janis kelamin laki-laki dengan usia antara 21-40 dalam kondisi yang mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja.

Dari hasil jawaban pegawai KPP Pratama Lamongan dari kuesioner yang diajukan, sesudah itu akan dilakukan pengolahan data memakai *software* SPSS, guna menganalisis seberapa besar pengaruhnya antara variabel kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Digunakan analisis linier berganda dengan dibantu *software* SPSS untuk perhitungan statistiknya, dimana persamaan yang dapatdibuat berdasarkan hipotesa yang diajukan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

X1= Kompensasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total populasi adalah 76 responden, dari 76 kuesioner yang disebarkan terdapat beberapa kendala seperti responden tidak berkenan mengisi kuesioner dengan alasan satu dan lain hal, adanya cacat hasil responden, maka yang dapat dianalisis hanya sebanyak 64 responden dari 76 responden.

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan jumlah responden 64 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di KPP Pratama Lamongan. Responden penelitian yang dilihat dari jenis kelaminnya diketahui bahwa jumlah responden laki- laki sebanyak 44 pegawai atau 69% dan responden perempuan sebanyak 20 pegawai

atau 31%. Responden yang berusia diantara 21 s.d 30 tahun dengan prosentase 31%, kemudian mereka yang berusia 31 s.d 40 tahun sebanyak 45%, sedangkan yang berusia 41 s.d 50 tahun sebanyak 17% dan yang berusia 51 s.d 60 tahun sebanyak 6%. Responden penelitian ini paling banyak adalah pada jabatan *Account Representative* yaitu sebanyak 41% kemudian Pelaksana sebanyak 34% selanjutnya Kepala Seksi sebanyak 9%, Fungsional Penyuluh sebanyak 5%, Kepala Subbag, Bendahara, dan Juru Sita masing-masing 2%. Berdasarkan latar belakang pendidikan responden, yang pendidikan terakhir SMA ada 1 pegawai atau 2%, yang pendidikannya Diploma ada 32 pegawai atau 50%, sedangkan Sarjana ada 26 pegawai atau 41%, dan pasca sarjana atau S2 ada 5 pegawai atau 8%.

Dari hasil kuesioner yang diajukan, sesudah itu akan dilakukan pengolahan data memakai *software* SPSS, guna menganalisis seberapa besar pengaruhnya antara variabel kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil pegujian data serta uji statistik regresi linier berganda yang didapatkan dari *software* SPSS tertuang dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.000	3.071		.651	.517
Kompensasi (X1)	.529	.168	.451	3.153	.003
Motivasi Kerja (X2)	-.096	.150	-.100	-.642	.523
Gaya Kepemimpinan (X3)	.436	.130	.396	3.345	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2021

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.383	1.77300

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka persamaan regresi dalam penelitian ini dengan konstanta sebanyak 2,000.adalah:

$$Y = 2.000 + 0,451 X1 + (-0,100) X2 + 0,396 X3 + 3,071e$$

Dari persamaan tersebut didapatkan nilai 0,451X1 yang menjelaskan apabila ada kenaikan pada variabel kompetensi, sedangkan variabel bebas lainnya bernilai tetap, hal tersebut menyebabkan kinerja akan mengalami peningkatan sebanyak 0,451. Kemudian jika dilihat dari nilai koefisiennya yang positif menandakan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja. Hubungan positif disini bermakna adanya kompensasi yang sepadan dapat mendorong pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik.

Dari persamaan tersebut juga didapatkan nilai $-0,100X1$ yang menjelaskan apabila ada kenaikan pada variabel motivasi kerja, sedangkan variabel bebas lainnya bernilai tetap, hal tersebut menyebabkan kinerja akan mengalami penurunan sebanyak 0,100. Kemudian jika dilihat dari nilai koefisiennya yang positif menandakan adanya hubungan yang negatif antara motivasi dengan kinerja. Hubungan negatif disini bermakna tidak ada hubungan motivasi kerja yang sepadan dapat mendorong pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik.

Dari persamaan tersebut juga didapatkan nilai $0,396X3$ yang menjelaskan apabila ada kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan, sedangkan variabel bebas lainnya bernilai tetap, hal tersebut menyebabkan kinerja akan mengalami penurunan sebanyak 0,396. Kemudian jika dilihat dari nilai koefisiennya yang positif menandakan adanya hubungan yang negatif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja. Hubungan negatif disini bermakna tidak ada hubungan gaya kepemimpinan yang sepadan dapat mendorong pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 5
Uji –t Tabel Koefisien

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.096	2.899		1.068	.290
Kompensasi (X1)	.545	.152	.489	3.583	.001
Motivasi Kerja (X2)	-.135	.134	-.141	-1.010	.317
Gaya Kepemimpinan (X3)	.412	.128	.374	3.211	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2021

Perhitungan t-tabel didapatkan dengan menggunakan rumus $t(\alpha/2; n-k-1)$, dengan menggunakan $\alpha : 0,05$, $n : 64$, dan $k : 3$, didapatkan t-tabel sebanyak 2,000. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai uji-t antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai sebanyak 3,583 dengan sig sebanyak 0,001. Nilai sig uji t lebih kecil ($<$) dari $\alpha = 0,005$. Hal ini menyimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Kompensasi (X1) secara parsial memiliki signifikansi pengaruh yang tinggi dengan nilai yang positif pada kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai uji t antara Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebanyak -1.010 dengan sig sebanyak 0,317. Nilai sig uji t lebih besar ($>$) dari $\alpha = 0,005$. Hal ini menyimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel Kompensasi (X1) secara parsial tidak memiliki signifikansi pengaruh yang tinggi dengan nilai yang positif pada kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai uji t antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai sebanyak 3,211 dengan sig sebanyak 0,002. Nilai sig uji t lebih kecil ($<$) dari $\alpha = 0,00$. Hal ini menyimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X3) secara parsial memiliki signifikansi pengaruh yang tinggi dengan nilai yang positif pada kinerja pegawai.

Hipotesa 1 pada penelitian ini adalah adanya pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN di KPP Pratama Lamongan.

Tabel 6

Anova					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	135.509	3	45.170	14.611	.000 ^b
Residual	185.491	60	3.092		
Total	321.000	63			

Sumber: Hasil Olah data SPSS 23, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan tabel ANOVA tersebut diperoleh F-hitung sebanyak 14,611 yang signifikansinya 0,000 sehingga berarti signifikansi $<0,05$. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa Hipotesa 1 diterima yaitu kompensasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN di KPP Pratama Lamongan dengan signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa, Kompensasi bernilai positif yang mempunyai signifikan padakerja Aparatur Sipil Negara. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pemberian kompensasi dari instansi kepada para pegawai, maka dapat semakin meningkatkan kinerja para pegawai, sebaliknya semakin berkurangnya kompensasi yang diberikan oleh instansi terhadap para pegawai maka akan menurunkan kinerja para pegawai. Kesimpulan ini didasarkan pada penelitian dimana terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja ASN di KPP Pratama Lamongan. Besar pengaruh atau kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja ASN di KPP Pratama Lamongan sangat ditentukan dari ada atau tidaknya kompensasi, besar kecilnya kompensasi kejelasan adanya kompensasi dan konsistensinya kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai target yang ditentukan oleh organisasi. Sedangkan Kompensasi dan Motivasi kerja serta Gaya Kepemimpinan Secara Simultan memiliki pengaruh pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

Saran

Dari kesimpulan pada penelitian yang dilakukan ada beberapa rekomendasi yang dapat dipergunakan pimpinan sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja ASN di KPP Pratama Lamongan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hal yang paling mendasar dan sebagai yang terpenting adalah perlu diperjelas kaitan implikasi, konsistensi dalam pemberian kompensasi kepada para ASN sehingga kinerja ASN bisa meningkat.
2. Dalam hal untuk meningkatkan kinerja ASN di KPP Pratama Lamongan, maka sebagai saran yang perlu ditingkatkan adalah:
 - a. Sebelum adanya usulan Diklat perlu adanya penawaran kepada pegawai terkait apakah berminat mengikuti Diklat tertentu yang disediakan sesuai kualifikasi yang ditetapkan, apakah sesuai dengan asas kebermanfaatan sesuai tugas dan pekerjaan yang sedang diemban.
 - b. Sebelum pemanggilan Diklat pegawai hendaknya dilakukan update mengenai tugas dan jabatan terbaru pegawai yang akan dipanggil Diklat supaya untuk memastikan bahwa pegawai yang dipanggil Diklat sesuai dan

sejalan antara Diklat yang diikuti dengan tugas dan pekerjaan yang sedang dijalani.

3. Saran dalam hal untuk meningkatkan motivasi kerja adalah adanya transparansi dalam pemberian tunjangan lainnya yang berbeda antar Direktorat, karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai apabila adanya perlakuan yang berbeda antar Direktorat. Selain itu mungkin juga perlu adanya rekrutmen pegawai dari beberapa daerah tidak hanya terpusat di Jawa, sehingga dapat mengurangi adanya mutasi nasional. Apabila rekrutmen pegawai hanya terpusat di Jawa, maka di daerah lain di luar pulau Jawa akan terjadi kekurangan pegawai, dengan adanya kekurangan pegawai maka penduduk asli Jawa, mau tidak mau harus mutasi ke luar Jawa, hal inilah yang dapat menjadi alasan banyak pegawai yang lebih memilih mempunyai kinerja yang biasa-biasa saja asalkan di *homebase*, dekat dengan keluarga.
4. Pada gaya kepemimpinan dimana pimpinan mampu menciptakan kerjasama antar bawahan sehingga hasil penelitian ini bisa ditingkatkan lagi dengan adanya pemberian penghargaan karena keteladan dengan adil tanpa adanya unsur pilih kasih agar tercipta kerjasama antar pimpinan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Indrawati, M., Utari, W., Prasetyo, I., Rusdiyanto, Kalbuana, N. 2021. *Household Business Strategy During The Covid 19 Pandemic. Journal of Management Information and Decision Sciences*. Volume 24, Issue Special Issue 1, 2021
- Koesmono, H. Teman. 2007. Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1):30-40.
- Lifia, Novi; Alwi Suddin; Alwi Suddin; Retno Susanti; dan Retno Susanti. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Vol. 20 No. 1 (2020)
- Mustofa, Sahli; Alwi Suddin; dan Suprihatmi Sri Wardiningsih. 2019. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada KSP Mekar Surya Karanganyar). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 13 No. 1 Juni 2019
- Prasetyo, Indra; Aliyyah, Nabilah; Rusdiyanto; Utari, Woro; Suprpti, Sri; Kartika, Chandra; Winarko, Ruddy; Chamariyah; Panglipursari, Dwi Lesno; Muninghar, Halimah, Nur; Aminatuzzuhro; Indrawati, Mei; Junus, Onong; Herli, Mohammad; Hafidhah; Kustiningsih, Nanik; Gazali; Kusuma, Adriani; Aina, Muslimatul; Bustaram, Isnain; Risal, Zef; Zainurrafiqi; Amar, Siti Salama; Umah, Khoiroh; Khadijah, Susan Novitasari; Gustomi, Mono Pratiko; Irawan, Hendra; Rochman, Arif Syafi'ur; Pramitasari, Dini Ayu; Farid, Muhammad Miftah; Kalbuana, Nawang. 2021. *Effects of Organizational Communication Climate and Employee Retention Toward Employee Performance. Journal of Legal, Ethical and Regulatory*. Vol: 24 Issue: 1S (2021)

-
- Rusdiyanto; Hidayat, Widi; Tjaraka, Heru; Septiarini, Dina Fitriasia; Fayanni, Yenni; Utari, Woro; Waras; Indrawati, Mei; Susanto, Hadi; Tjahjo, Judy Djoko Wahjono; Mufarokhah, Nur; Susetyorini; Elan, Umi; Samsi, Nur; Choiri; Syamsul, H, Mohamad; Widodo, Muji; Suyanto, Hudi; Zainal, A, Muhammad. Zulaikhah Imanawati. 2020. *The Effect of Earning Per Share, Debt to Equity Ratio and Return On Assets On Stock Prices: Case Study Indonesian*. Vol: 26 Issue: 2 (2020)
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Syakur, Abd.; Utari, Woro; Chamariyah. 2021. *Correlation between Organizational Roles, OBC, and Organizational Commitment toward Employees of the Limited Liability Company of State Electricity Company of APJ Jember. 2021. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities*. Vol 4, No 2 (2021)
- Trimegawati, Maria; Alwi Suddin ; dan Suprihatmi Sri Wardiningsih. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 14 No. 1 Juni 2020
- Utari, Woro ; Iswoyo, Andi; Chamariyah; Mardiana, Fitra; Hidayat, Widi; Waras; Rusdiyanto. 2021. *Effect Of Work Training, Competency and Job Satisfaction on Employee Productivity: A Case Study Indonesia. Review Of International Geographical Education*. 11(4), Winter, (2021)
- Utari, Woro; Setiawati, Ratna; and Fauzia, Nur. (2020). *The Effect of Work Discipline on the Performance of Employees in Compensation Mediation: A Case Study Indonesia. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology* 17 (9) (2020)
- Utari, Woro; Sudaryanto; Jannah, Nur; Sobakh, Nurus; Rusdiyanto. 2021. *Consumer interest with regard to product completeness, promotion and location: The case of Indonesia. Economic Annals-XXI*. vol: 188. issue : 3-4
- Zikmund, William G., Barry J. Babin, Jon C. Carr, dan Mitch Griffin. 2010. *Business Research Methods*. 8th Edition. South-Western Cengage Learning.