

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI**

***EFFECT OF COMMUNICATION, LEADERSHIP AND INCENTIVES
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. JAYA ANUGRAH SUKSES ABADI***

Cindy Marceline¹, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak^{2*}

Claudia Lorenza³, Albert⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

claudiayoseph8@gmail.com^{2*}

ABSTRACT

The importance of Human Resources needs to be realized by every level of management in the company, in order to improve the company's development. This research was conducted by researchers with the aim of testing and analyzing the influence of communication, leadership and incentives on employee performance at PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. In this study, the method used in this study is multiple linear regression analysis. Where the total population amounted to 176 consumers and the number of samples in this study amounted to 122 consumers. From the results of this study conducted by researchers, it was found that partially and simultaneously the quality of communication, leadership and incentives had a positive and significant effect on employee performance at PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. The coefficient of determination is 0.653 which means 65.3% of employee performance which can be explained by communication, leadership and incentives, while the remaining 34.7% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Incentives; Leadership; Employee performance; Communication.*

ABSTRAK

Pentingnya Sumber Daya Manusia perlu disadari oleh setiap tingkatan manajemen dalam perusahaan, agar dapat meningkatkan perkembangan perusahaan. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis mengenai pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Pada penelitian ini, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Dimana jumlah populasi berjumlah 176 konsumen dan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 122 konsumen. Dari hasil penelitian ini yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa secara parsial dan simultan kualitas komunikasi, kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,653 yang memiliki arti 65,3% dari kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh komunikasi, kepemimpinan dan insentif sedangkan sisanya sebesar 34,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.

Kata Kunci : Insentif; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Komunikasi.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan factor sentral dalam suatu perusahaan (Lubis, et.al, 2019). Pentingnya Sumber Daya Manusia perlu disadari oleh setiap tingkatan manajemen dalam perusahaan, agar dapat meningkatkan perkembangan perusahaan. PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam perdagangan eceran yang menawarkan berbagai macam produk yang mendalam kepada konsumen. Pada perusahaan ini terjadi penurunan kinerja karyawan yang terlihat dengan tidak tercapainya target penjualan perusahaan dari Januari hingga Desember 2019, dimana tidak adanya penjualan bulanan yang mencapai angka 90%.

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2013). Komunikasi yang terjadi diperusahaan ini masih dinilai kurang baik karena masih sering terjadi kesalahan kerja yang ditimbulkan akibat kesalahan komunikasi.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Badeni, 2013). Dalam perusahaan ini pemberian surat peringatan tidak langsung diberikan pada saat membuat kesalahan tetapi setelah kesalahan tersebut terjadi berulang kali. Hal ini terjadi karena kurangnya ketegasan dari seorang pemimpin. Mengatur karyawan yang berjumlah sebanyak 176 orang di PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi tidaklah mudah, namun ketegasan sangat diperlukan dalam hal ini agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama berulang kali.

Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atau tidak ada katanya dari gaji atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang ditentukan (Mulyadi, 2015). Adapun permasalahan insentif lembur yang dihadapi oleh perusahaan yaitu adanya pemberian insentif lembur yang tidak sesuai. Berikut Data Target dan realisasi penjualan di PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi Tahun 2019 :

Tabel 1. Data Penjualan PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi Tahun 2019

Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
Januari	Rp 30.000.000.000	Rp 20.521.511.200	68,41%
Februari	Rp 30.000.000.000	Rp 25.622.102.100	85,41%
Maret	Rp 30.000.000.000	Rp 24.312.510.300	81,04%
April	Rp 30.000.000.000	Rp 18.301.401.400	61,00%
Mei	Rp 30.000.000.000	Rp 22.251.025.000	74,17%
Juni	Rp 30.000.000.000	Rp 26.091.532.800	86,97%
Juli	Rp 30.000.000.000	Rp 21.911.511.200	73,04%
Agustus	Rp 30.000.000.000	Rp 22.829.122.500	76,10%
September	Rp 30.000.000.000	Rp 20.898.132.100	69,66%
Oktober	Rp 30.000.000.000	Rp 20.429.003.400	68,10%
Nopember	Rp 30.000.000.000	Rp 19.956.268.700	66,52%
Desember	Rp 30.000.000.000	Rp 25.879.347.800	86,26%

Sumber : PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi (2019)

Penurunan penjualan memperlihatkan fenomena menurunnya kinerja karyawan yang tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian digunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan mengenai situasi atau kejadian.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Digunakan teknik *simple random sampling*. Dapat dikatakan sederhana dikarenakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi tersebut. Peneliti mengambil populasi sebanyak 176 orang karyawan yang merupakan jumlah karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Provinsi Sumatera Utara.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{176}{1 + 176 \times 0,05^2}$$

$$n = 122$$

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini ada sebanyak 122 karyawan dan 30 karyawan untuk pengujian validitas dan reabilitas yang diambil dari populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), Observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya:

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Studi Dokumentasi

Model Analisis Data Penelitian

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah

metode analisis statistik, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian diuji adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi komunikasi

b₂ = Koefisien regresi kepemimpinan

b₃ = Koefisien regresi insentif

X₁ = Variabel komunikasi

X₂ = Variabel kepemimpinan

X₃ = Variabel insentif

e = *Standar error* (tingkat kesalahan) 5%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel bebas dan variabel terikat :

Tabel 2. Uji Validitas

No	Variabel	N of Items	Jumlah Kuesioner Valid	Keterangan
1.	Komunikasi (X ₁)	10	10	Valid
2.	Kepemimpinan (X ₂)	14	14	Valid
3.	Insentif (X ₃)	12	12	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	8	8	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, (2020)

Tabel 2. dari pengujian uji validitas dihasilkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai *r* hitung pada setiap pernyataan yang diuji > *r* tabel (0,361), dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa jauh konsisten alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal yang sama. Hasil Pengujian dengan melihat Cronbach alpha harus lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

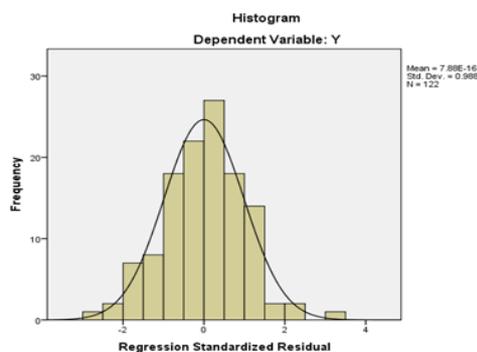
No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Komunikasi (X ₁)	0,928	10	Reliabel
2	Kepemimpinan (X ₂)	0,627	14	Reliabel
3	Insentif (X ₃)	0,767	12	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,694	8	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Tabel 3. dari pengujian uji reliabilitas, Nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60, maka pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak ada 2, yaitu: Uji grafik dan Histogram. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

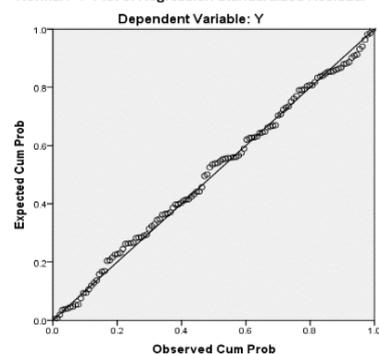
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada Grafik Uji Normalitas histogram tersebut menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) seperti lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Probability Plot

Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Gambar 2. Grafik Normalitas P-P Plot terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mendekati garis diagonal. Hal ini dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Model Analisis Data Penelitian

Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-10.369	2.049		-5.060
	X1	.061	.030	.108	2.002
	X2	.567	.045	.684	12.480
	X3	.226	.043	.292	5.316

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = -10,369 + 0,061 \text{ Komunikasi (X1)} + 0,567 \text{ Kepemimpinan (X2)} + 0,226 \text{ Insentif (X3)}$$

Berikut penjelasannya :

1. Konstanta sebesar -10,369 dapat dikatakan bahwa jika variabel bebas komunikasi (X1), kepemimpinan (X2) dan insentif (X3) tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada sebesar -10,369 satuan.
2. Koefisien variabel bebas komunikasi (X1) sebesar 0,061 dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan variabel bebas komunikasi (X1) akan meningkatkan variabel terikat
3. Koefisien variabel bebas kepemimpinan (X2) sebesar 0,567, dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan variabel bebas kepemimpinan (X2) akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y).
4. Koefisien variabel bebas insentif (X3) sebesar 0,226, dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan variabel bebas insentif (X3) akan menyebabkan kenaikan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi Hipotesis

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.653	3.02145

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari Hasil uji diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,653 yang berarti 65,3% dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas komunikasi (X1), kepemimpinan (X2) dan insentif (X3) dan sisanya sebesar 34,7% (100% - 65,3%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini berfungsi untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2102.332	3	700.777	76.762	.000 ^b
	Residual	1077.242	118	9.129		
	Total	3179.574	121			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada tabel 6, nilai F tabel pada signifikansi 0,05 adalah 2,68. Hasil pengujian didapat nilai F hitung (76,762) > F tabel (2,68) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti secara sinkron Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh signifikan dan positif

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t berfungsi untuk mengetahui apakah ada atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.369	2.049		-5.060	.000
	X1	.061	.030	.108	2.002	.048
	X2	.567	.045	.684	12.480	.000
	X3	.226	.043	.292	5.316	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Nilai ttabel adalah sebesar 1,98027 pada probabilitas 0,05. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Didapatkan nilai thitung > ttabel atau 2,002 > 1,98027 dan sig didapatkan 0,048 < 0,05, berarti bahwa secara parsial Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT . Jaya Anugrah Sukses Abadi.
2. Didapatkan nilai thitung > ttabel atau 12,480 > 1,98027 dan sig didapatkan 0,000 < 0,05, berarti bahwa secara parsial Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT . Jaya Anugrah Sukses Abadi.
3. Didapatkan nilai thitung > ttabel atau 5,316 > 1,98027 dan sig didapatkan 0,000 < 0,05, berarti bahwa secara parsial Insentif (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT . Jaya Anugrah Sukses Abadi.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian didapatkan nilai thitung > ttabel atau 2,002 > 1,98027 dan signifikan yang didapatkan 0,048 < 0,05, berarti bahwa secara parsial Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Kiswanto (2020) bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut Feriyanto & Shyta (2015), untuk membentuk suatu kerjasama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja.

Komunikasi merupakan proses yang menghubungkan berbagai komponen-komponen dari perusahaan baik secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi yang terjadi diperusahaan ini masih dinilai kurang baik karena masih sering terjadi kesalahan kerja yang ditimbulkan akibat kesalahan komunikasi (Sitompul & Saragih 2020).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian didapatkan nilai thitung > ttabel atau 12,480 > 1,98027 dan signifikan yang didapatkan 0,000 < 0,05, berarti bahwa secara parsial Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT . Jaya Anugrah Sukses Abadi.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Siagian & Khair (2018), bahwa Kepemimpinan

berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut Sutrisno (2015), implikasi teori kepemimpinan terhadap karyawan perusahaan maksudnya adalah sejauh mana pemimpin perusahaan mampu mentransformasi pendekatan teori-teori kepemimpinan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya. Sehingga pemimpin perusahaan memiliki kemampuan dan memberikan motivasi kepada karyawannya yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Kepemimpinan berperan dalam mengawasi, mengarahkan serta mendidik karyawan agar kinerjanya mengalami peningkatan. Dalam perusahaan ini pemberian surat peringatan tidak langsung diberikan pada saat membuat kesalahan tetapi setelah kesalahan tersebut terjadi berulang kali. Hal ini terjadi karena kurangnya ketegasan dari seorang pemimpin. Mengatur karyawan yang berjumlah sebanyak 176 orang di PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi tidaklah mudah, namun ketegasan sangat diperlukan dalam hal ini agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama berulang kali.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,316 > 1,98027$ dan signifikan yang didapatkan $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial Insentif (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Subianto (2016), bahwa Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut Hartatik (2014),

insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi kerjanya atau kinerja melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengansumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayar berdasarkan hasil kerja. Standar yang jika terlalu mudah atau rendah tentunya akan tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu tinggi atau sulit akan menyebabkan karyawan frustrasi (Suryanto 2020).

Insentif berperan aktif sebagai salah satu strategi untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Tanpa insentif yang baik, sulit bagi karyawan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaannya. Adapun permasalahan insentif lembur yang dihadapi oleh perusahaan yaitu pemberian insentif lembur yang tidak sesuai, dimana itu dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.

PENUTUP

Kesimpulan

Semakin lancar dan sehat suatu komunikasi yang terjalin antara setiap pihak di perusahaan saat menjalankan tugas dan kewajibannya masing – masing akan sangat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang tegas dan adil sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan dalam mengatur setiap karyawannya sehingga bisa meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan. Disamping itu, Insentif juga menjadi nilai tambah untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan yang diberikannya oleh perusahaan sebagai penghargaan dari kerja keras para karyawan di

perusahaan. Ketiga variabel itu sama – sama sejalan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ke arah yang lebih positif dan perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan jika mau meningkatkan ketiga variabel tersebut dalam perusahaannya.

Saran

Bagi Perusahaan, disarankan kepada perusahaan untuk memperbaiki ataupun meningkatkan ketiga variabel tersebut, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Feriyanto, Andri & Shyta, Endang Triana. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatera.
- Hartatik, & Puji I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429-1439.
- Lubis, F. R. A., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). *JURNAL AGRICA*, 12(2), 103-109.
- Mangkunegara, A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2015). *Akuntansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal. Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman*. (<http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle>), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(03).
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(2), 98-109.
- Sitompul, S. S., & Saragih, Y. O. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(1), 13-24.