

## Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu

Desmonda Tertia<sup>1)</sup>; Sri Handayani<sup>2)</sup> ; Yanto Effendi<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Dehasen University Faculty Of Economics Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [desmondatertia4@gmail.com](mailto:desmondatertia4@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [10 November 2022]

Revised [27 Desember 2022]

Accepted [11 Januari 2023]

### KEYWORDS

Leadership, Compensation,  
Work Environment,  
Performance

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Produktivitas kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan. Seseorang dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, dan begitu juga sebaliknya apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Teknik pengambilan sampel adalah sensus yaitu dengan menggunakan pengumpulan data kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah : a). Dari ketiga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kepemimpinan sebesar 1,120 lebih kecil dari 1,683 dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , begitu juga dengan nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,049 lebih kecil dari 1,683 karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan juga nilai signifikansi lingkungan kerja yang didapat sebesar 0,646 lebih kecil dari 1,683 dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . b). Kemampuan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawainya hanya sebesar 4,3% saja, sedangkan sisanya sebesar 95,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### ABSTRACT

Work productivity refers to the general attitude of an individual towards work. A person with a high level of work productivity shows a positive attitude towards his work, and on the contrary if the employee is dissatisfied with his job, the employee will show a negative attitude towards his work. This study aims to determine the factors that can affect the work productivity of employees at the Community and Village Empowerment Service of Bengkulu Province. The sample in this study were 43 employees at the Community and Village Empowerment Service of Bengkulu Province. The sampling technique is a census by using questionnaire data collection and the analytical method used is validity test, reliability test, coefficient of determination, multiple linear regression and hypothesis testing. The results of this study are: a). Based on the three factors that affect work productivity, there is no significant correlation between leadership, compensation and work environment on employee work productivity at the Community and Village Empowerment Service of Bengkulu Province. It can be seen that the significance value of leadership is 1.120 which is smaller than 1.683 where  $t_{count} < t_{table}$ , as well as the significance value for compensation of 0.049 which is smaller than 1.683 because  $t_{count} < t_{table}$ , and also the work environment significance value obtained is 0.646 smaller than 1.683 where  $t_{count} < t_{table}$ . b). The ability of leadership, compensation and work environment in the Community and Village Empowerment Service of Bengkulu Province in influencing the work productivity of its employees is only 4.3%, while the remaining 95.7% is affected by other causal factors which were not examined in this study..

## PENDAHULUAN

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Suatu instansi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja pegawai rendah. Oleh sebab itu produktivitas kerja menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja pegawai. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting. Karena kegiatan instansi tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung dengan sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk

meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai pada instansi itu sendiri.

Produktivitas kerja pegawai sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu instansi. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai suatu instansi dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Menurut Hasibuan (2019:198), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan

Produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja, untuk itu agar produktivitas kerja pegawai dapat selalu dijaga, dalam hal ini instansi perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut.

Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien adalah gaya kepemimpinan dan human relation yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas kerja adalah perbandingan atau rasio antara output dan input

Faktor kepemimpinan pegawai penting agar pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab. Sebagai pegawai dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi pemimpin instansi. Faktor pelatihan dan pendidikan sangat penting agar pegawai mengetahui pekerjaan-pekerjaannya dan mempunyai pengetahuan luas dalam pekerjaannya. Faktor kompensasi agar pegawai menjadi lebih semangat dan bergairah sehingga bekerja semaksimal mungkin. Faktor lingkungan kerja agar para pegawai merasa nyaman dan aman saat bekerja karena merasa diperhatikan dan dilindungi agar karyawan bekerja lebih efisien dan efektif.

Dalam pencapaian tujuan instansi melalui produktivitas kerja pegawai yang tinggi diperlukan para pimpinan instansi yang memacu semangat kerja pegawai dengan cara memenuhi kebutuhan mereka. Pengawasan merupakan bentuk perhatian yang berpengaruh kepada pegawai sehingga para pegawai merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya hingga akhirnya mereka merasakan kepuasan batin. Sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur pegawai sehingga terwujudnya tujuan instansi secara maksimal.

Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan instansi dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para pegawai yang dihadapi merupakan anggota organisasi yang penuh semangat dan bertenaga (dinamis). Pegawai yang bekerja pada suatu instansi pemerintah akan diberikan imbalan kerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan. Pegawai membutuhkan sesuatu yang dapat menunjang dirinya mencapai sesuatu yang diharapkan oleh instansi agar tetap produktif dalam melakukan suatu perencanaan.

Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu merupakan salah satu institusi pemerintah yang mengharuskan menjalankan produktivitas kerja yang tinggi dalam memberikan layanan kepada masyarakat, namun pada kenyataannya masih saja ada keluhan dari masyarakat penerima layanan. Hal ini terjadi karena masih adanya beberapa faktor yang masih belum optimal sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Pegawai

Pegawai merupakan orang yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja.

Menurut Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok - pokok Kepegawaian Pasal 1 bab 1 bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Di dalam KUHP, pengertian pegawai negeri ini dijelaskan dalam Pasal 92 yang berbunyi sebagai berikut:

a. Sekalian orang yang dipilih dalam pemilihan yang didasarkan atas aturan-aturan umum, juga orang-orang yang bukan karena pemilihan menjadi anggota badan pembentukan Undang-undang, Badan Pemerintah atau Badan Perwakilan Rakyat yang dibentuk pemerintah atau atas nama pemerintah, juga Dewan Daerah serta semua Kepala Rakyat Indonesia asli dan kepala golongan Timur Asing yang menjalankan kekuasaan yang sah.

- b. Yang disebut pejabat dan hakim termasuk juga ahli pemutus perselisihan, yang disebut hakim termasuk orang yang menjalankan peradilan administrasi, serta anggota dan ketua peradilan Agama  
c. Semua anggota Angkatan Perang juga termasuk pegawai (pejabat).

Semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya. Manajemen mengandung dua pengertian yaitu pengertian manajemen dan pengertian manajemen sumber daya manusia. Manajemen mengandung arti suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang dilakukan oleh para manajer dalam sebuah perusahaan agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dalam melaksanakan kinerja untuk menghasilkan suatu tujuan dari yang sudah direncanakan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:10) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Menurut Henry Simamora (2010:4) Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai. Maka manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni atau suatu proses memperoleh, memajukan, mengembangkan tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa, agar tercapainya tujuan perusahaan maupun tujuan individu.

### **Produktivitas**

Suatu instansi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif bila produktivitas kerja pegawai rendah. Oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu instansi, maka perlu dilakukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan dan harapan yang telah ditetapkan instansi.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menghasilkan data berupa angka-angka dan kemudian dianalisis dengan statistik. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

### **Definisi Operasional**

Menurut Edy Sutrisno (2014:213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:23) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dan misi perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam busro (2018:340) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

## Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yaitu sebanyak 43 orang.

## Teknik Analisis

### Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018:121). Untuk menguji validitas pada tiap item dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku.

### 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Reliabilitas menunjukkan bahwa hasil pengukuran tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Sugiyono (2018:121) mengemukakan bahwa instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> ) yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> ) yaitu antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> = 0 berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai R<sup>2</sup> = 1 berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Berdasarkan penghitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X3), dan Produktivitas (Y). Sugiyono (2017:257) analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100\%$  Keterangan: KD = Koefisien Determinasi r = Koefisien Korelasi.

### Regresi Linear Berganda

Menurut Arifin (2017:156) pada regresi berganda terdapat satu variabel dan dua atau lebih variabel bebas. Analisa diperlukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan data berskala interval atau rasio. Peneliti menggunakan analisa regresi linier berganda dikarenakan dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel. Hal ini untuk menunjukkan hubungan antara variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y), Model persamaan penelitian adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Produktivitas
- $\alpha$  : Konstanta
- b : Koefisien arah regresi
- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Kompensasi
- X3 : Lingkungan Kerja
- e : Error

## Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (t)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel bebas (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat (Y) (Ghozali, 2016:97). Formulasi untuk uji t (Sugiyono, 2018:184) sebagai berikut :

$$t = r\sqrt{n - 2} / \sqrt{1 - r^2}$$

Keterangan :

t : t Hitung  
r : Koefisien Korelasi Parsial  
r<sup>2</sup> : Koefisien Determinasi  
n : Jumlah Responden

Pengujian signifikan koefisien korelasi parsial dan koefisien regresi secara parsial menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

H<sub>0</sub> = artinya bahwa masing-masing dari variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas.

H<sub>1</sub> = artinya bahwa masing-masing dari variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas.

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 persen atau taraf signifikansi adalah 5% dengan kriteria penilaian sebagai berikut : Jika t hitung > t tabel, H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, memiliki arti bahwa masing-masing dari variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. Jika t hitung < t tabel, H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, memiliki arti bahwa masing-masing dari variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas.

### Uji Simultan (F)

Uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Y) (Ghozali, 2016:96). Formulasi untuk uji F (Sugiyono, 2018:192) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F : F Hitung  
R<sup>2</sup> : Koefisien Determinasi Berganda  
n : Jumlah Responden  
k : Jumlah Variabel Independen

Koefisien korelasi berganda dan regresi diuji signifikansinya dengan menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Uji kecocokan model ditolak jika p-value > 0,05
2. Uji kecocokan model diterima jika p-value < 0,05

## HASIL DAN PEMBAHASAN

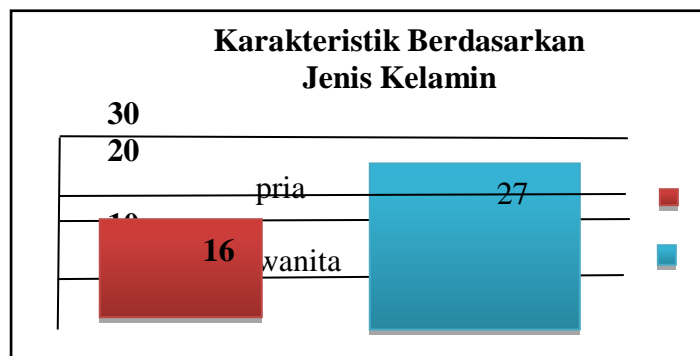
### Hasil

#### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah ASN Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Berdasarkan data yang diperoleh dari 43 kuesioner yang diolah, diperoleh informasi mengenai identitas responden, yaitu meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Adapun gambaran mengenai responden secara rinci dapat dilihat pada penjabaran di bawah ini. Responden berdasarkan jenis kelamin seluruh pegawai ASN Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu 43 orang ASN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

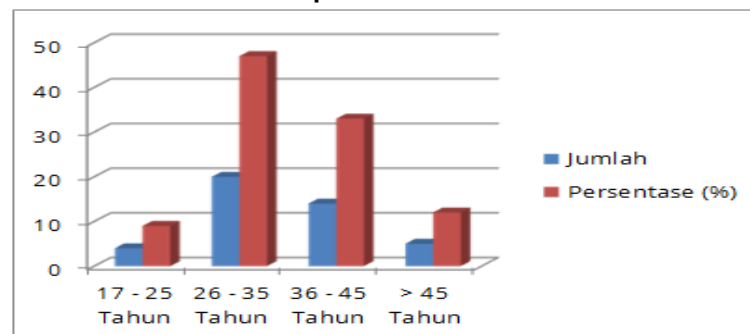
Gambar 1 Karakteristik



Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat pada grafik yang menunjukkan responden pria yaitu sebanyak 16 orang atau 38% sedangkan wanita sebanyak 27 orang atau 62% ini membuktikan bahwa jumlah responden terbanyak adalah jenis kelamin wanita

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 2: Responden Berdasarkan Usia

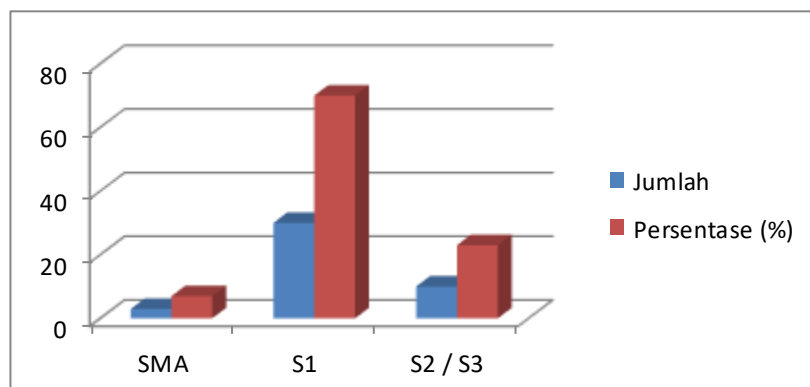


Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan gambar 4 di atas, dapat dilihat bahwa usia pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu beragam yaitu usia 17-25 tahun sebanyak 4 orang (9%), usia 26-35 tahun sebanyak 20 (47%), usia 36-45 tahun sebanyak 14 (33%) dan usia > 45 tahun sebanyak 5 orang (12%). Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu memiliki usia yang telah matang untuk bekerja serta dalam mengambil keputusan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 3 : Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan gambar 5 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu memiliki tingkat pendidikan yang beragam yaitu

pendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 7%, pendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 70% dan pendidikan S2/S3 sebanyak 10 orang atau 23%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai DPMD memiliki beragam tingkat pendidikannya, sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

### Uji Validitas

Data hasil penelitian dari 43 responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuisioner, yaitu dimana  $n - df = 43 - 3 = 40$  dan nilai R tabel sebesar 0,3044. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4 : Uji Validasi Variabel Kepemimpinan (X1)**

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Tingkat komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik	0,3044	0,673	Valid
Kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan untuk mencapai tujuan instansi	0,3044	0,720	Valid
Tingkat kepercayaan antara atasan dengan bawahan sangat baik	0,3044	0,679	Valid
Pemimpin selalu partisipasi kepada karyawan jika ada promosi jabatan	0,3044	0,540	Valid
Pemimpin memberi penghargaan kepada karyawan yang pekerjaannya baik	0,3044	0,555	Valid
Pemimpin bertanggung jawab kepada bawahannya saat ada permasalahan selama lingkup pekerjaan	0,3044	0,438	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

**Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Upah yang diberikan oleh instansi sudah memuaskan	0,3044	0,500	Valid
Selain upah instansi memberikan kompensasi atau tunjangan lainnya	0,3044	0,498	Valid
Saya merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh instansi	0,3044	0,627	Valid
Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di instansi	0,3044	0,601	Valid
Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	0,3044	0,606	Valid
Instansi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan	0,3044	0,630	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

**Tabel 6 : Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Letak lokasi dan suasana kerja di tempat saya bekerja sangat nyaman	0,3044	0,473	Valid
Kebersihan lingkungan di tempat saya bekerja sangat terjaga	0,3044	0,657	Valid
Kondisi udara di dalam ruangan tempat saya berkerja sangat baik	0,3044	0,594	Valid
Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	0,3044	0,620	Valid
Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) tempat saya bekerja sudah membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,3044	0,651	Valid
Petugas keamanan di lingkungan instansi, membuat saya bekerja sangat baik	0,3044	0,500	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

**Tabel 7 : Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)**

Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya	0,3044	0,565	Valid
Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	0,3044	0,721	Valid
Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja	0,3044	0,700	Valid
Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah diharapkan	0,3044	0,491	Valid
Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0,3044	0,551	Valid
Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerja	0,3044	0,535	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4,5, 6 dan 7 di atas, dimana hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dan variabel Produktifitas (Y) adalah VALID, karena dibuktikan bahwa seluruh nilai yang didapat pada masing-masing pertanyaan lebih besar dari nilai 0,3044.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah merupakan ukuran kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's Alpha, dimana suatu variabel bisa dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha < 0,06.

Berdasarkan tabel 8 di bawah ini dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dan Produktifitas (Y) adalah RELIABEL, karena dibuktikan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha yang didapat lebih besar dari nilai 0,06.

**Tabel 8 : Uji Reliabilitas**

Variabel	Banyaknya Pertanyaan	Cronbach's Alpha > 0,06	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	6	0,649	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	6	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	6	0,609	Reliabel
Produktivitas (Y)	6	0,629	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022



### Analisis Regresi Linier Berganda

Besarnya koefisien regresi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah bantuan Microsoft Office Excel 2010, dimana bentuk persamaannya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Maka berdasarkan tabel hasil analisis di bawah ini dengan menggunakan bantuan Microsoft Office Excel 2010 didapat persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

**Tabel 9 : Uji Regresi Linier Berganda**

	<i>Coefficients</i>
Intercept	18,88587419
X <sub>1</sub> Kepemimpinan	0,172286597
X <sub>2</sub> Kompensasi	0,008256597
X <sub>3</sub> Lingkungan Kerja	0,104952563

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

$$Y = 18,885 + 0,172X_1 + 0,008X_2 + 0,104X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut pada tabel 9 di atas dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

- Nilai Intercept atau konstanta sebesar 18,885, artinya jika Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) bernilai 0 (nol) atau tidak dilakukan maka Produktifitas Kerja (Y) sebesar 18,885 dengan asumsi variabel diluar Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) konstan atau tidak berubah (*ceteris paribus*).
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) 0,172 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Kepemimpinan sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan Produktifitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu, dengan asumsi bahwa Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) tetap/konstan serta variabel lain selain dalam penelitian juga konstan (*ceteris paribus*).
- Koefisien regresi variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) 0,008 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Kompensasi sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan Produktifitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu, dengan asumsi bahwa Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) tetap/konstan serta variabel lain selain dalam penelitian juga konstan (*ceteris paribus*).
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) 0,104 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka terjadi kenaikan Produktifitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu, dengan asumsi bahwa Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) tetap/konstan serta variabel lain selain dalam penelitian juga konstan (*ceteris paribus*).

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan besaran yang menyatakan proporsi atau persentase variasi total dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi dapat diartikan sebagai besaran kemampuan variabel predator (X) dalam mempengaruhi variabel respons (Y).

**Tabel 10 : Uji Koefisien Determinasi**  
**SUMMARY OUTPUT**

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,2083
R Square	0,0434
Adjusted R Square	-0,0302
Standard Error	2,4446
Observations	43

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 10 di atas ini dapat dilihat bahwa uji koefisien determinasi R Square sebesar 0,043. Nilai ini artinya adalah bahwa 4,3% Produktifitas Kerja dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen), kriteria pengujian uji parsialnya menggunakan pengujian p-value saja, dimana  $H_0$  ditolak apabila  $p\text{-value} < \alpha$  dengan prosedur sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi/p-value  $> 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi/p-value  $< 0,05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi/p-value 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan derajat bebas (n-k), dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel X yaitu  $43 - 3 = 40$  dengan nilai t tabel 1,683.

**Tabel 11 : Uji Parsial (t)**

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	18,88587419	6,305966961	2,994921209	0,004750268
X <sub>1</sub> Kepemimpinan	0,172286597	0,153821733	1,120040668	0,269546803
X <sub>2</sub> Kompensasi	0,008256597	0,165721265	0,049822193	0,960518375
X <sub>3</sub> Lingkungan Kerja	0,104952563	0,162311107	0,646613562	0,521669552

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan dari hasil penelitian uji parsial pada tabel 11 diatas, dapat dilihat p-value variabel Kepemimpinan (X1) yaitu  $1,120 < 1,683$ , berarti  $H_0$  diterima, artinya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan pada Produktifitas Kerja (Y).

Untuk variabel Kompensasi (X2) ternyata nilai p-valuenya yaitu  $0,049 < 1,683$ , berarti  $H_0$  diterima artinya Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan pada Produktifitas Kerja (Y).

Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) pada hasil penelitian dapat dilihat nilai p-valuenya adalah  $0,646 < 1,683$ , berarti  $H_0$  diterima, dimana artinya Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja (Y).

### Uji Simultan (F)

Uji Simultan (F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana k adalah jumlah variabel X dan n adalah jumlah responden.

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Dan jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen), dapat kita lihat terlebih dahulu  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan  $df_2 = n - k = 43 - 3 = 40$  dengan f tabel 3,23.

**Tabel 12 : Uji Simultan (F)**

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	3	10,5661	3,5220	0,5894	0,6256
Residual	39	233,0618	5,9759		
Total	42	243,6279			

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat dijelaskan bahwa uji simultan dengan signifikansi 0,589 < 3,23, artinya secara simultan atau secara bersama-sama dari masing-masing variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel produktifitas (Y).

### Pembahasan

Uji parsial (t) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, menurut Sugiyono (2018:223). Secara parsial variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja (Y), karena dari hasil pengujian Excel yang didapat menunjukkan nilai signifikansi sebesar 1,120 < 1,683. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan berarti H0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y).

Dari hasil penelitian uji parsial variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y), karena hasil pengujiannya yang didapat menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,049 < 1,683. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa H0 diterima.

Secara parsial variabel lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja (Y), karena hasil pengujiannya yang didapat menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,646 < 1,683. Maka dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa H0 diterima, karena disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y). Menurut Ghazali (2016:96) uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Dari hasil penelitian secara simultan atau secara bersama-sama untuk masing-masing variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas (Y), karena nilai dari hasil pengujian yang didapat menunjukkan nilai 0,589 < 3,23, maka dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, dimana hipotesis yang diajukan yaitu di duga kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) tidak begitu mempunyai hubungan yang positif atau tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja (Y).

Untuk Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pada hasil penelitian nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai R Square sebesar 0.043 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif, namun kemampuan variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktifitas kerja adalah sebesar 4,3% saja, sedangkan sisanya sebesar 95,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ditemukan didalam penelitian yang mungkin mempengaruhi produktifitas kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu karena arah regresi memiliki arah positif yaitu  $Y = 18,885 + 0,172X_1 + 0,008X_2 + 0,104X_3 + e$ .
2. Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu karena nilai signifikannya sebesar 1,120 lebih kecil dari 1,683. Artinya semakin meningkat kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya.
3. Kompensasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikannya menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari 1,683. Artinya semakin meningkat kompensasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya.
4. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikannya menunjukkan nilai sebesar 0,646 lebih kecil dari 1,683. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya.
5. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja tidak begitu mempunyai hubungan yang positif atau tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu, karena nilai simultan yang didapat adalah 0,589 lebih kecil dari 3,23.
6. Koefisien determinasi atau R Square bernilai sebesar 0,043, dimana hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawainya hanya sebesar 4,3% saja, sedangkan sisanya sebesar 95,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu.

### Saran

1. Diharapkan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu untuk lebih memperhatikan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu dengan didukung oleh faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja itu sendiri.
2. Diharapkan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu untuk lebih mendalami kembali faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu, karena dari hasil penelitian ini faktor-faktor kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja hanya berpengaruh secara signifikan 4,3% saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aksoy, Lerzan, Bruce Cooil, Christopher Groening, Timothy L Keiningham, Atakan Yalqin (2008), " The Long Term Stock Market Valuation of Costumer Satisfiction." *Journal of Marketing*. 72 (4), 105-122.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Bambang Riyanto. 2008. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta: Penerbit GPFE.
- Bell, David R., Olivier Ledoit, and Michael Wolf (2013), "A New Portofolio Formation Approach To Mispricing of Marketing Perfomance Indicators with an Application to Costumer Satisfiction." Available at SSRN; <http://ssrn.com/abstract=2071874>.
- Bharadwaj, Sundar and Debanjan Mitra (2016), " Satisfiction (mis) pricing Resivited: Real? Really Big?" *Journal of Marketing*, 80 (5), In Press.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cremers, Martijn, Antti Petajisto, and Eric Zitzewitz (2012),"Should Benchmark Indices have Alpha? Revisiting Performance Evaluation." *Critical Finance Review*, 2 (1), 1-48.
- Dena Leftiani, Karona Cahya Susena, & Sri Handayani. (2020). THE RELATIONSHIP OF EMPLOYEE COMMUNICATION AND ADDITIONAL INCOME (TPP) WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COMMUNICATION AND INFORMATICS DEPARTMENT (KOMINFO) KAUR REGENCY. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 48–55.
- Dendrawijaya, Lukman. 2005. *Manajemen Pebankan: Edisi Kelima*. Malang. FEUMM.
- Edmans, Alex (2011), "Does the Stock Market Fully Value Intangibles? Employee Satisfaction and Equity Prices," *Journal of Financial Economics*, 101 (3), 621-640.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. PranadaMedia Group.
- Fomell, Claes, Forrest V . Morgeson, III, and G. Tomas M . Hult (2016), "Stock Returns on Customers Satisfiction Do Beat the Market: Gauging the Effect of a Marketing Intangible," *Journal of Marketing*, 80 (5), In Press.
- Ghozali,Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. (IBM SPSS). Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ikatan Akutansi Indonesia. 2009. *Standar Akutansi Keuangan*. Jakarta: Salemba. Empat
- Irawati, Susan. 2006. *Manajemen Keuangan*. Bandung. Pustaka.
- Kapriyanti. 2008. *Analisis Rasio Keuangan Unruk Menilai Kinerja Keuangan Bank Bengkulu Cabang Argamakmur*. Bengkulu. UNIVED.
- Kasmir. 2009. *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya: EDISI Revisi*. Jakarta Rajawali Pers.
- Martono& D. Agus Harjito. 2007. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: ekonisia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka*
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sustrino, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syamsudin, Lukman. 2007. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok pokok Kepegawaiaan Pasal 1 bab 1
- Weston, Frennd, J dan Thomas E Copeland. 2010. *Manajemen Keuangan Jilid 2*. Jakarta. Binarupa Aksara Publiser