Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tigaraksa Satria Tbk. Jambi

Riri Mayliza[1)], Edo Ramadhan Syah[2)]
[1,2)] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
edosaja229@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze how much influence the Leadership Style, Compensation, and Performance in PT. Tigaraksa Satria TBK Jambi. The instrument used in this study is a statement consisting of several statements about leadership style and compensation for employee performance. This study uses a saturated sample, where the entire research population will be selected as a sample of 48 people. The analysis technique used is multiple regression using SPSS tools. Research Results Based on the tests that have been carried out on leadership style on employee performance, the leadership style variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Tigaraksa Satria TBK Jambi, compensation variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Compensation, employee performance*

Detail Artikel:
Disubmit : 30 Oktober 2021
Disetujui : 18 Maret 2022
DOI:10.31575/jp.v5i3.376

PENDAHULUAN

Pada era saat ini manusia merupakan faktor yang penting untuk menjadi tolak ukur dalam menentukan keberhasilan dan realisasi tujuan perusahaan, keberadaan SDM berpotensi yang sangat besar dalam melangsungkan aktivitas perusahaan, tiap SDM yang memiliki potensi harus di manfaatkan dengan semaksimal mungkin, menyadari pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan seharusnya memberi perhatian khusus terhadap sumber daya manusia dan menganggap bahwa karyawan adalah aset dan mitra yang vital dari perusahaan dalam mengembangkan usaha yang dijalankan.

Namun seperti yang terlihat kondisi sekarang ini banyak pekerjaan yang terhambat dikarenakan dengan adanya Wabah virus Coronavirus (Covid-19), Penyakit Virus Corona yakni penyakit yang menular dan belom adanya vaksin yang efektif sampai saat ini, dengan adanya virus ini semua Negara melakukan lockdown atau karantina wilayah baik itu daerah atau wilayah tertentu guna mencegah

penularan virus, dengan adanya system karantina wilayah tentunya PT. Tigaraksa Satria Tbk membuat sebagian karyawan sulit dalam hal komunikasi dan berkolaborasi, tentunya membuat kinerja karyawan melambat. Maka dari itu di perlukan sekali dari tindakan seorang pemimpin,Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting didalam perusahaan, peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan dengan adanya pemberian kepemimpinan kepada karyawan, guna mencapai tujuan dari perusahaan perlu adanya yang menumbuhkan solidaritas dengan mengikuti arahan dari pimpinan.

Disamping itu, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi memiliki makna yaitu seluruh balasan yang didapatkan oleh seorang karyawan atas jasa yang sudah didapatkan dari hasil pekerjaanya pada perusahaan baik itu dalam bentuk nominal ataupun barang yang langsung ataupun tak langsung, sehingga tugas yang sudah diselesaikan sehingga mendapatkan hasil terbaik, karyawan yang memiliki semangat yang lebih tinggi dalam bekerja dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi,yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilannya yang dimiliki untuk dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan lainnya dengan baik.

Mangkunegara (2011) menyatakan kinerja ialah hasil pekerjaan dari segi mutu dan jumlahan yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban. Kinerja karyawan ialah hasil yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas yang diemban sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

PT. Tigaraksa Satria tbk Jambi (TRS) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di sektor penjualan dan pendistribusian produk barang konsumsi di kota Jambi. Agar dapat bersaing dalam lingkungan bisnis dalam berbagai tujuan untuk meraih suatu kinerja kerja karyawan yang diharapkan maksimal, oleh karena itu sangat dibutuhkan sekali peranan gaya kepemimpinan dan kompensasi, agar berjalan efektif semangat kerja yang timbul dengan adanya dorongan dari pemimpin. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara signifikan kinerja karyawan mendapatkan pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kompensasi. Tujuannya untuk menguji serta menganalisa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Ada sejumlah faktor positif yang bisa meningkatkan kinerja diantaranya melalui gaya kepemimpinan, baik itu dalam hal kedisiplinan maupun tanggung jawab, hal ini membuat gaya kepemimpinan menjadi juru kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ilmawan et al (2016) Dari hasil penelitiannya memperlihatkan yakni kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. agar tercapainya tujuan dari perusahaan pemimpin memberikan sedikit bujukan kepada para bawahan agar agar mereka merasa nyaman dengan kepemimpinan tersebut sehingga karyawan lebih meningkatkan dalam hal efesiensi kerja.

Hasil bersangkutan sependapat dengan penelitiannya Soultan S. batubara (2020) hasil penelitiannya memperlihatkan jika secara signifikan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Karna perusahaan membutuhkan good management yang mana SDM harus dikembangkan selaku good manajemen maka ada pihak memerintah yang disebut pemimpin guna meningkatkan profabilitas untuk perusahaan.

Hal ini senada dikatakan oleh Apandi (2018) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara signifikan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Dari sejumlah riset bersangkutan bisa disimpulkan yakni dengan menanamkan sense of belongin, sehingga mereka bersedia mendapat arahan dari pemimpin walau sekalipun dalam keadaan sulit karyawan siap menjalin kerja sama dan mempunyai sikap yang sama dalam manajemen perusahaan meskipun ketika kondisi sulit.

H1 : Diduga gaya kepemimpinan mempengaruhi dengan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria tbk, Jambi

Menurut (Setiawan & Mujiati, 2016) dalam penelitiannya membuktikan jika kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif dan signifikan. Kompensasi yang diberikan secara merata akan membuat karyawan merasa dihargai hal tersebut tentunya akan mengingkatkan kinerja dari karyawan.

Melalui kompensasi yang layak apalagi sesuai dengan kebutuhan pokok yang cukup tinggi maka karyawan sangat terbantu dengan adanya kompensasi. Penelitian oleh (Mariyanti et al., 2020) membuktikan jika kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif dan signifikan. Yang mana karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang didapatkan karna sudah selaras dengan yang diberikan hotel syariah kota padang terhadap karyawan.

Hasil bersangkutan sesuai dengan penelitiannya Andrean, (2018) yang mana diperoleh simpulannya yakni kompensasi dengan positif dan signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karna dari pemberian kompensasi yang baik kinerja mereka akan cenderung mengalami peningkatan dan menjadi tolak ukur terhadap kinerja yang telah diberikan karyawan dengan adanya hal tersebut membuat pecutan buat karyawan yang lain agar mencapai tujuan dari perusahaan.

H2 : Diduga kompensasi terhadap kinerja karyawan mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria tbk, Jambi

METODE PENELITIAN

Objek penelitiannya di PT.Tigaraksa Satria Tbk,Jambi. Peneliti menerapkan jenis penelitian kuantitatif. Yang menjadi populasi dan sampel ialah semua karyawan PT.Tigaraksa Satria tbk,Jambi sejumlah 48 orang. Dalam hal ini, peneliti memakai teknik total sampling, yang mana sampel yang dipilih di bawah 100 orang, sehingga banyaknya sampel yang diteliti sejumlah 48 orang.

Definisi operasional dan indikator dari sejumlah penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	GayaKepemimpinan(X1)	Gaya kepemimpinan ialah perilakunya pimpinan yang dipergunakan individu sewaktu hendak memberi pengaruh pihak lain.	a. Hubungan yang dapat menumbuhkan iklim saling percaya. b. Reward atas gagasan anggota. c. Mempertimbangkan perasaan bawahannya. d. Perhatian atas rasa nyaman bekerja para bawahannya. e. Memperhatikan kesejahteraan bawahannya. f. Mempertimbangkan factor kepuasan kerja para baawahan dalam menuntaskan tugas yang diberikan kepadanya.	(Rivai, 2014)
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi ialah imbalan yang perusahaan berikan terhadap pekerjanya, dikarenakan kontribusi tenaga dan pemikirannya demi memajukan perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan yang ditentukan.	a. Gaji dan upah yang adil selaras dengan pekerjaan. b. Insentif yang sesaui dengan pengorbanan. c. Tunjangan selaras dengan yang diharapkan d. Sarana dan Prasarana yang representatif.	(Laksmi, 2011).
3.	Kinerja karyawan (Y)	kinerja karyawan ialah hasil uang diperoleh individu dalam menjalankan tugas yang diemban sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan.	a. Kualitas Kerja. b. Tanggung Jawab. c. Standar pegawai yang melampaui standar perusahaan. d. Pengetahuan yang berhubungan dangan pekerjaan. e. Ketetapan waktu dalam bekerja	(Affandy, 2016)

Peneliti menggunakan dua variabel, yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan dua variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan kompensasi. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji t digunakan untuk menganalisis datanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian terkait dengan variabel bebas dan terikat yang masuk dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

1.Uji Validitas

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Penelitian Gaya Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X1.1	460.417	35.615	.658	Valid
X1.2	459.792	33.808	.719	Valid
X1.3	457.500	35.170	.591	Valid
X1.4	459.792	34.319	.749	Valid
X1.5	458.750	34.580	.729	Valid
X1.6	459.583	34.083	.734	Valid
X1.7	459.792	34.106	.712	Valid
X1.8	459.583	33.828	.765	Valid
X1.9	457.500	35.383	.728	Valid
X1.10	458.542	35.361	.653	Valid
X1.11	459.792	36.148	.614	Valid
X1.12	460.417	36.764	.537	Valid

Sumber : Olahan SPSS V.20 (2021)

Berdasar tabel 2, memperlihatkan seluruh pertanyaan variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid sebab *Corrected Item-Total Correlation* > 0,300 sehingga bisa dilaksanakan uji lebih lanjut.

Tabel 3
Uji Validitas Instrumen Penelitian Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X2.1	27.2083	19.828	.672	Valid
X2.2	27.3125	20.773	.572	Valid
X2.3	27.2708	20.457	.607	Valid
X2.4	27.0417	21.020	.703	Valid
X2.5	27.1875	19.815	.794	Valid
X2.6	27.2083	19.956	.793	Valid
X2.7	27.1667	19.844	.664	Valid
X2.8	27.0417	19.956	.716	Valid

Sumber : Olahan SPSS V.20 (2021)

Berdasar tabel 3, memperlihatkan seluruh pertanyaan variabel Kompensasi bisa dinyatakan valid sebab *Corrected Item-Total Correlation* > 0,300 sehingga bisa dilaksanakan uji lebih lanjut.

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen Penelitian Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Y.1	36.2708	32.797	.646	Valid
Y.2	36.0625	32.783	.677	Valid
Y.3	36.3333	31.333	.845	Valid
Y.4	36.2917	32.041	.629	Valid
Y.5	36.2500	31.894	.804	Valid
Y.6	36.3125	31.453	.811	Valid
Y.7	36.2708	32.797	.646	Valid
Y.8	36.0625	32.783	.677	Valid
Y.9	36.3333	31.333	.845	Valid
Y.10	36.2500	31.894	.804	Valid

Sumber : Olahan SPSS V.20 (2021)

Berdasar tabel 4, memperlihatkan seluruh pertanyaan variabel Kompensasi bisa dinyatakan valid sebab *Corrected Item-Total Correlation* > 0,300 sehingga bisa dilaksanakan uji lebih lanjut.

2.Uji Reabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Pengukuran	Kesimpulan
1.	Gaya Kepemimpinan	0.924	0.600	Reliabel
2.	Kompensasi	0.899	0.600	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0.933	0.600	Reliabel

Sumber : Olahan SPSS V.20 (2021)

Berdasar tabel 5 memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* uji reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan lebih dari 0,600 sehingga variabel yang diteliti sudah terpenuhi keajegan reliabilitas. Maka item penelitian pada variabel yang diteliti bisa dipergunakan selaku instrument penelitian.

3.Uji Normalitas

Tabel 6

Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.76162563
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.762
Asymp. Sig. (2-tailed)		.607

Sumber : Olahan SPSS V.20 (2021)

Berdasarkan tabel 6 memperlihatkan nilai signifikansi 0,607 >0,05 sehingga datanya mempunyai distribusi yang normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 7

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.584	1.713
	Kompensasi	.584	1.713

Sumber : Olahan SPSS V.20 (2021)

Berdasar tabel 7, memperlihatkan nilai telorance variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi melebihi dari angka tolerance > 10% dengan nilainya VIF di bawah dari VIF <10, sehingga simpulannya ialah adanya terjadinya multikolinearitas.

5. Uji Heterokedastisitas

Tabel 8

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.891	2.720		1.798	.079
	Gaya Kepemimpinan	.043	.069	.118	.619	.539
	Kompensasi	-.133	.087	-.289	-1.523	.135

Sumber : Olahan SPSS V.20 (2021)

Berdasarkan tabel diatas diambil simpulannya yakni semua variabel bebasnya secara statistik tidak berpengaruh signifikan pada variabel terikat nilai absolut residual. Yang mana probabilitas signifikan melebihi taraf kepercayaan 5%. Sehingga simpulannya ialah model regresi tidak ditemukan heteroskedastistas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan terhadap kedua variabel yang masuk dalam penelitian ini yang dilakukan dengan berbantuan SPSS didapatkan hasil seperti di bawah ini:

Tabel 9
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,546	4,476		1,016	,315
	Gaya Kepemimpinan	,242	,114	,248	2,122	,039
	Kompensasi	,759	,144	,617	5,277	,000

Sumber : Olahan SPSS V.20 (2021)

Sehingga persamaan regresi yang bisa dibentuk ialah: Secara positif dan signifikan variabel Gaya kepemimipinan (X1) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) dimana nilai Koefisien regresinya adalah 0,242 dan tingkat signifikansinya adalah lebih kecil 0,05 yaitu 0,039. Secara positif dan signifikan variabel Kompensasi (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) dimana nilai Koefisien regresinya adalah 0,759 dan tingkat signifikan adalah kurang dari 0,05 yakni 0,000.

7. Uji Hipotesis t

Tabel 10
Uji Hipotesis t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.546	4.476		1.016	.315
	Gaya Kepemimpinan	.242	.114	.248	2.122	.039
	Kompensasi	.759	.144	.617	5.277	.000

Sumber : Olahan SPSS V.20 (2021)

Diketahui dari tabel di atas jika nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0,39 dan variabel disiplin kerja adalah 0,00. Artinya signifikan t melebihi dari 0,05 yang memperlihatkan jika secara individual gaya kepemimpinan

dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif dan signifikan. Jadi hipotesis diterima, sehingga secara signifikan kinerja karyawan di PT Tigaraksa Satria Tbk Jambi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, memperlihatkan semua variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikatnya secara parsial. Adapun pengaruhnya bersifat positif, maknanya makin tinggi gaya kepemimpinan dan kompensasinya maka kinerja karyawannya pun akan semakin meningkat. Hasil tersebut selaras dengan hipotesis yang peneliti rumuskan dan sependapat dengan penelitian terdahulu. Untuk lebih memahaminya, peneliti jelaskan setiap pengaruh variabelnya yakni:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Didalam penelitian ini H1 mengatakan bahwasanya gaya kepemimpinan secara positif serta siginifikan mempenggaruhi kinerja karyawan. Didalam hal ini disimpulkan H1 diterima, maknanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara positif dan signifikan.

Artinya Hal ini di pengaruhi gaya kepemimpinan dalam arti kata gaya kepemimpinan telah berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Yang mana pemimpim berperan penting dalam memajukan perusahaan hal ini tak luput dari kontribusi para karyawan

Hasil ini sependapat dengan penelitiannya Ilmawan et al (2016) dengan hal tersebut membuat penelitian sebelumnya menjadi lebih kuat yang memperlihatkan gaya kepemimpinan mempengaruhi positif serta signifikan. Hasil yang diteliti memperlihatkan kemepimpinan mempengaruhi positif dan signifikan agar tercapainya tujuan dari perusahaan pemimpin memberikan sedikit bujukan kepada para bawahan agar agar mereka merasa nyaman dengan kepemimpinan tersebut sehingga karyawan lebih meningkatkan dalam hal efesiensi kerja.

Hal senada juga dikatakan oleh Soultan S. batubara (2020). Karna perusahaan membutuhkan good management yang mana SDM harus dikembangkan selaku good manajemen maka ada pihak memerintah yang disebut pemimpin guna meningkatkan profabilitas untuk perusahaan.

Penelitian ini sangat sejalan dengan Apandi (2018) dapat di ambil kesimpulan dengan menanamkan sense of belongin, sehingga mereka bersedia mendapat arahan dari pemimpin walau sekalipun dalam keadaan sulit karyawan sanggup menjalin kerja sama dan mempunyai sikap yang sama dalam manajemen perusahaan meskipun kondisi sulit.

Sama hal nya dengan yang telah peniliti lakukan pada PT.Tigaraksa Satria Tbk Jambi, terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang mana pemimpin nya menggunakan pendekatan demokrasi, dengan adanya pendekatan ini pemimpin mau untuk selalu berdiskusi dengan para karyawannya sebelum mengambil keputusan hal ini lah membuat karyawan merasa senang dalam hal melakukan pekerjaannya, meski perusahaan terdampak pandemi dan menghadapi

kesulitan, pemimpin tetap harus memberikan wejangan kepada karyawan agar lebih keras lagi untuk memaksimalkan pekerjaan yang diemban.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

H2 yaitu kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil pengujiannya memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi dipengaruhi secara positif dan signifikan. Berarti H_2 diterima. Hal senada dikatakan oleh (Mariyanti et al., 2020).Yang mana karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang didapatkan karna sudah selaras dengan yang diberikan hotel syariah kota padang terhadap karyawan.

Menurut (Setiawan & Mujiati, 2016). Merata dalam hal pemberian kompensasi membuat karyawan merasa dihargai hal tersebut tentunya akan mengingkatkan kinerja dari karyawan.

Dengan adanya kompensasi yang memadai apalagi sesuai dengan kebutuhan pokok yang cukup tinggi maka karyawan sangat terbantu dengan adanya kompensasi yang perusahaan berikan.

Hasil ini sependapat dengan penelitiannya Andrean, (2018) yakni secara positif dan signifikan kompensasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Maknanya kompensasi adalah suatu faktor utama besar atau rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan alasannya jika kompensasi yang di dapatkan karyawan besar maka akan mengingkatkan kinerja karyawan tersebut begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil yang telah di teliti Pada PT.Tigaraksa Satria Tbk Jambi karyawan merasa puas dengan yang perusahaan berikan terhadap karyawan baik itu dalam hal kompensasi karna dengan adanya kompensasi yang merata karyawan merasa tidak adanya tebang pilih terhadap karyawan lainnya dan tidak terjadinya kesenjangan sosial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diteliti dan pembahasan yang diolah dengan menggunakan SPSS maka diperoleh sejumlah simpulan yakni:

Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk,Jambi dengan positif dan signifikan. Maknanya makin baik gaya kepemimpinan maka tingkat kinerja karyawan pada perusahaannya pun tinggi. Sehingga H1 **diterima.**

Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tigaraksa Satria Tbk,Jambi Secara positif dan signifikan. Maknanya makin baik kompensasi yang di dapatkan maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Maka, Dalam hipotesis kedua **diterima.**

UCAPAN TERIMA KASIH

Bersama dengan ini peneliti akan mengucapakan rasa terima kasih Kepada PT. Tigaraksa Satria Tbk, Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

Andrean. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(4), 1–9. https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2

Apandi, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung. *CENDEKIA: Journal of Education and Teaching*, *12*(1), 61–74. https://doi.org/10.30957/cendekia.v12i1.463

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). CV Pustaka Setia.

Haryetti. (2012). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, *7*, 88–102.

Ilmawan, M. D., Wulandari, D. S., & Fitriani, F. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, *13*(1), 37. https://doi.org/10.21067/jem.v13i1.1745.

Laksmi, A. R. (2011). *Prespektif Kompensasi*. YUMA Pustaka.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Refika Aditama.

Mariyanti, E., Bulan, P. R., & Pribadi, F. S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Syariah di Kota Padang*.

Mohd.Kurniawan DP1. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, *1*, 33–48.

Murty, W. A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*, *2*(2), 215–228. https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97.

Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Pt. Raja Grafindo Persada.

Sadzwina, R., & Gilang, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Hotel Kartika Candra Jakarta. *E- Proceedings Of*

Management, *2*(1).
Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. *5*(12), 7956–7983.
Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta,Bandung.
Supryanto, F., & Rohim, H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Suka Maju Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin*. *3*(2), 85–96.