

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTMENT XIAOMI DI PT SAT NUSAPERSADA TBK

Citra E Sinaga¹, Riki²

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Komplek Green Garden Blok. C No. 16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, Kepulauan Riau
Email. citraesinaga@icloud.com

² Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Komplek Green Garden Blok. C. No. 16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, Kepulauan Riau
Email. riki.yasril@gmail.com

ABSTRACT

This researcher aims to determine the effect of leadership style on employee performance, the influence of motivation on employee performance, the effect of compensation on employee performance and the influence of leadership style, motivation and compensation on employee performance in the Xiaomi Department of PT.Sat Nusapersada .Tbk. Batam city. This researcher used the method of distributing questionnaires, which recorded the entire population of existing employees. Based on the field questionnaire, the sample in this study was 80 employees at the Xiaomi Department of PT. Sat Nusapersada.Tbk. Data collected by questionnaire technique. In the results of this study, the regression equation $Y = (2.302 + 0.718X_1 + 0.408X_2 + 0.364X_3)$. Obtained from the leadership style variable of $t_{count} (2.785) > t_{table} (1.293)$ So it can be concluded that there is an influence between leadership style on employee performance, the t_{count} value is obtained from the motivational variable $t_{count} (2.382) > t_{table} (1.293)$, So it can be concluded that there is influence between motivation on employee performance where the motivational variable has a significant effect on employee performance, the t_{count} value of the compensation variable $t_{count} (3.533) > t_{table} (1.293)$ can be concluded, it can be concluded that there is an effect of compensation on employee performance where the compensation variable has a significant effect on employee performance. Leadership style variable (X_1), motivation (X_2), compensation (X_3). 0.63% while the rest is influenced by other variables outside the regression equation or variables not included in the author's research.

Keywords: *The Influence of Leadership Style, Motivation, Compensation on the Performance of Xiaomi Department Employees at PT. Sat Nusapersada Tbk.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Department Xiaomi PT.Sat Nusapersada .Tbk. kota Batam. Peneliti ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu mendata keseluruhan populasi karyawan yang ada. Berdasarkan kuesioner dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan di Department Xiaomi PT. Sat Nusapersada.Tbk. Data yang dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Dalam hasil penelitian ini didapatkan persamaan Regresi $Y = (2,302 + 0,718X_1 + 0,408X_2 + 0,364X_3)$. Diperoleh dari Variabel gaya kepemimpinan sebesar $t_{hitung} (2,785) > t_{tabel} (1.293)$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t_{hitung} dari Variabel motivasi $t_{hitung} (2,382) > t_{tabel} (1.293)$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dimana variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t_{hitung} dari Variabel kompensasi $t_{hitung} (3.533) > t_{tabel} (1.293)$, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3) Berdasarkan nilai output diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $R Square (R)^2 = 0.63$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan sebesar 0,63% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak termasuk dalam penelitian penulis.

Kata Kunci: Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan maju atau tidaknya sebuah perusahaan. Di era modern saat ini yang mengalami perkembangan begitu pesat, sumber daya manusia diharapkan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan informasi. Tanpa sumber daya manusia yang mumpuni dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan tersebut susah dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Gaya kepemimpinan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maupun perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai prosedur dapat menciptakan kenyamanan bagi bawahan, dengan demikian berpengaruh baik terhadap kinerja bawahan. Kepemimpinan mempunyai peran sentral dalam kehidupan organisasi, untuk mencapai tujuan bersama pemimpin perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pimpinan. Pemimpin merupakan komponen yang paling berpengaruh dalam dunia pekerjaan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016). Seorang pemimpin harus memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi dalam sebuah tujuan. Penyampaian seorang pemimpin juga harus memiliki sikap yang tegas dan ramah sehingga peran pemimpin tersebut berpengaruh dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang pemimpin. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap dunia kinerja khususnya karyawan. mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016). Seorang pemimpin harus memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi dalam sebuah tujuan. Penyampaian seorang pemimpin juga harus memiliki sikap yang tegas dan ramah sehingga peran pemimpin tersebut berpengaruh dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang pemimpin. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap dunia kinerja khususnya karyawan. Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Dalam mencapai tujuan seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya, etos kerja yang baik juga harus melekat dalam diri seorang bawahan, integritas dan komitmen yang kuat serta kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan juga sangat diperlukan dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah semangat membawa antusiasme pribadi untuk bekerja dan dapat

bekerja secara efektif, berintegrasi dengan upaya untuk bekerja bersama dan mendapatkan kepuasan (Hamali, 2016). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Dari definisi motivasi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan semangat yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas dengan hati nurani untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dalam dunia kerja tidak sedikit orang berlomba lomba untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai, pada hakikatnya karyawan menjual jasa/tenaga kepada perusahaan dan perusahaan memberi imbalan berupa upah atau gaji sesuai dengan yang disepakati bersama, biasanya semakin besar upah/gaji yang diterima semakin besar juga tanggung jawab yang di emban.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, pada periode yang tetap (Wijaya, 2017). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah upah/ gaji yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian atau produktivitas karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan, kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik perlu adanya kolaborasi antara unsur manajemen yang ada di dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi, 2018). Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja seorang pekerja, dan hasil capaian tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan bisa dinilai atas dasar standar yang telah ditentukan (Tolandang dan Uhing, 2021).

PT. Sat Nusapersada. Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri elektronik, Perusahaan ini berdiri tanggal 1 Juni 1990 tepatnya di Jln. Pelita VI No. 99, Kp. Pelita, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Perusahaan ini merakit beberapa merek elektronik internasional yang di impor dari luar negeri seperti negara China dan Singapura untuk diolah menjadi barang jadi (siap pakai) seperti department xiaomi yang merakit *smart phone* merek xiaomi, department asus merakit *smart phone, laptop*, department SMT merakit *PCB (printed circuit board)* dan department vegatron merakit *cctv* dan *wifi*.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, gaya kepemimpinan yang humanis serta kebijakan yang tepat dan tegas dapat memberikan kenyamanan bagi bawahan. Akan tetapi hal ini tidak terlihat dengan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan PT. Sat Nusapersada. Tbk khususnya di bagian department xiaomi, di mana atasan cenderung sewenang-wenang dalam mengambil tindakan terhadap bawahan, banyak kebijakan perusahaan yang hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempertimbangkan dampak bagi karyawan. Salah satu kebijakan perusahaan yang sering merugikan karyawan adalah jam kerja karyawan yang tidak sesuai dengan peraturannya sebenarnya.

Motivasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sistem perusahaan yang teroganisir dan baik dapat memicu terbentuknya motivasi bawahan untuk melakukan tugas dengan baik. Apresiasi atau pengakuan dari perusahaan kepada bawahan yang telah melaksanakan tugas dengan baik merupakan salah satu contoh dalam membentuk motivasi bawahan. Hal ini tidak terlihat di manajemen perusahaan PT. Sat Nusapersada. Tbk khususnya di bagian department xiaomi, Minimnya solusi dari perusahaan terhadap permasalahan bawahan merupakan persoalan serius yang ada di PT. Sat Nusapersada. Tbk khususnya di bagian department xiaomi. Sudah bukan rahasia umum lagi jika upah/ gaji merupakan salah satu faktor penting bagi semua orang dalam menunjang kinerjanya, sistem pengupahan yang baik dan adil dapat memberi dampak positif terhadap perusahaan dan karyawan. Di perusahaan PT. Sat Nusapersada. Tbk khususnya di bagian department xiaomi sistem pengajian tidak adil, salah satu contohnya adalah tugas yang diberikan perusahaan kepada bawahan tidak sesuai *job desk* posisi atau jabatan yang sesungguhnya, dimana tugas atau *job desk* tersebut sesungguhnya merupakan tugas atau *job desk* orang lain yang posisinya setingkat lebih tinggi dari bawahan.

Berikut ini adalah tabel data jumlah karyawan PT. Sat Nusapersada. Tbk department xiaomi dari tahun 2020 s/d 2022.

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan PT. Sat Nusapersada. Tbk Department Xiaomi Tahun 2020 s/d 2022

Tahun	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	Total
2020	54	25	79
2021	55	25	80
2022	55	25	80

Sumber: PT. Sat Nusapersada. Tbk Department Xiaomi (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Sat Nusapersada. Tbk department xiaomi tahun 2020 berjumlah 79 orang, terdiri dari karyawan kontrak berjumlah 54 orang dan karyawan tetap berjumlah 25 orang. Pada tahun 2021 total karyawan berjumlah 80 orang, terdiri dari karyawan kontrak 55 orang dan karyawan tetap berjumlah 25 orang. Sedangkan, pada tahun 2022 karyawan kontrak berjumlah 55 orang dan karyawan tetap berjumlah 25 orang sehingga total keseluruhan karyawan PT. Sat Nusapersada. Tbk department xiaomi pada tahun 2022 80 orang.

Dalam penelitian ini lebih tertuju mengenai permasalahan terhadap situasi kinerja karyawan di PT. Sat Nusapersada. Tbk, apakah karyawan tersebut dapat bekerja dengan kinerja yang baik atau tidak. Hal itu dapat dilihat dari beberapa karyawan yang telah menaati ketentuan yang ditetapkan di perusahaan dan kurangnya apresiasi dan kedisiplinan karyawan disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang tinggi.

Definisi Variabel

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau kemampuan yang digunakan seorang pemimpin dalam berperilaku, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya

sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik (Sunarsi, 2018). Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya (Thoha dalam Retnowulan, 2017). Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain (Rompas, ddk, 2018). Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan atau kelebihan-kelebihan tertentu pada diri manusia. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi dan membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervise atau pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (Siswanto & Hamid, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain dalam melakukan suatu hal agar bisa mencapai hasil atau tujuan yang di rencanakan.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motiv yaitu sebagai kekuatan yang terdapat dalam individu yaitu bertindak atau berbuat. Motivasi adalah satu dorongan, hasrat yang cukup kuat dari dalam diri dengan tujuan untuk mendapatkan suatu hasil yang di harapkan. Dengan adanya motivasi akan membuat individu berusaha untuk mencapai yang di inginkannya. Motivasi adalah orang yang melakukan perwujudan diri yang berpusat pada persolan, demokratis dan kreatif yang dapat mengadakan hubungan baik dan dapat diterima oleh orang lain. Motivasi menyangkut pada bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan dan agar dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tanpa merasa terbebani (Sunarsi, 2018).

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. (Rismayadi & Maemunah, 2016). Motivasi sebagai keinginan dan energy seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan (Hamali, 2016).

Dari beberapa motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka baik berbentuk fisik maupun non fisik yang di serahkan secara langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi.

kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, dan skala kompensasi (Hamli, 2018). Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan

pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.(Julianto & Agnanditiya Carnarez, 2021).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.(Fernanda& Sagoro, 2016). Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerjakaryawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja (Ariandi, 2018). Dari kedua pernyataan dapat di tarik kesimpulan kompensasi merupakan segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung baik berbentuk uang, tunjangan maupun penghargaan yang dituju terhadap karyawan yang mampu mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output sertakeandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Ratu et al., 2018)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokumdan sesuai dengan moral maupun etika (Widiyanti & Fitriani, 2017). Kinerja merupakan hasilpencapaian kerja seorang pekerja, dan hasil capaian tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan bisa dinilai atas dasar standar yang telah ditentukan.(Tolandang et al., 2021).

Dari beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 2 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jefrianus & Farlane, 2018)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan, Motivasi serta Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara persial variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawannya.

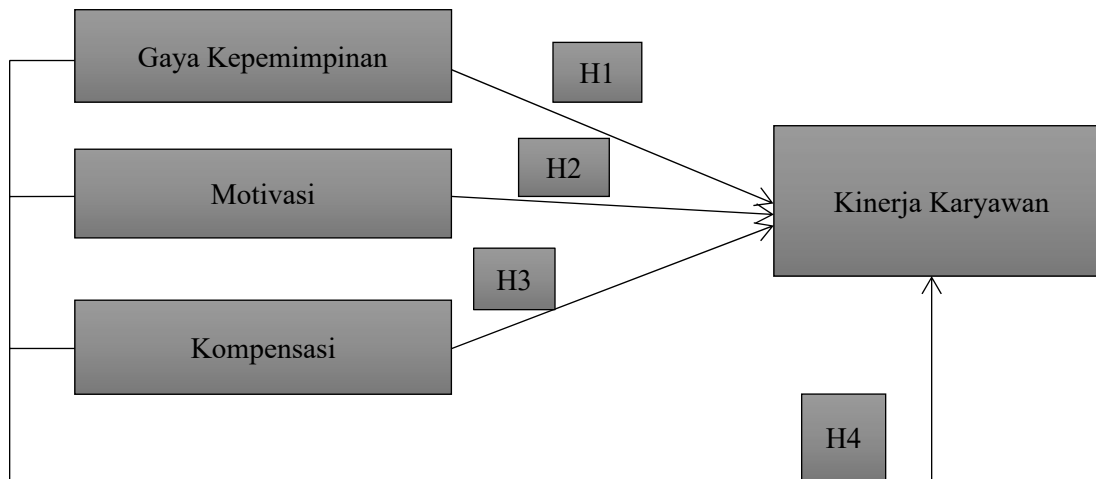
2	(Senen, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja .
			2. Masing-masing berpengaruh secara parsial dan positif terhadap motivasi kerja.
3	(Kusuma, 2017)	Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	1. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahawa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kompensasi
4	(Fernando & Sagoro, 2016)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan gaya kepemimpinan	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif Terhadap kinerja karyawan 5. Kompensasi, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5	(Nuraeni, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. 2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh tidak langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai.
6	(Ekhsan, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Dari hasil uji simultan dan hasil uji parsial juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. 3. Hasil uji penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan terhadap variabel independen, pada penelitian ini Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi(X2) dan Kompensasi(X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) hasil dari kerangka pemikiran menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi berhubungan dengan Kinerja Karyawan. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti (2023)

Hipotesis

Hipotesis merupakan hubungan logis antara dua atau lebih variabel berdasarkan teori yang masih harus diuji kembali kebenarannya. Pengujian yang berulang-ulang atau hipotesis yang sama akan semakin memperkuat teori yang mendasari atau dapat juga terjadi sebaliknya, yaitu menolak teori

Hipotesis ditarik dari serangkaian fakta yang muncul sehubungan dengan masalah yang diteliti. Dari fakta dirumuskan hubungan antara satu dengan yang lain

1. H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Department Xiaomi di PT. Sat Nusapersada. Tbk.
2. H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Department Xiaomi di PT. Sat Nusapersada. Tbk.
3. H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Department Xiaomi di PT. Sat Nusapersada. Tbk.
4. H4: Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Department Xiaomi di PT. Sat Nusapersada. Tbk.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian dilakukan di PT. Sat Nusapersada. Tbk yang berdomisili di Jl. Pelita VI No.99, Kp. Pelita, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau. Umumnya desain penelitian dibuat pada bagian awal bab atau materi yang menjelaskan tentang metode penelitian, tujuannya agar dapat memberikan arahan yang sistematis bagi peneliti dalam kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, kapan dilakukan dan cara melakukannya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif deskriptif dengan

menggunakan system survei. Pada desain ini hubungan sebab akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi peneliti, yang berkaitan dengan variabel antara dan variabel terkait

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan department Xaomidi PT. Sat Nusapersada. Tbk.

Tabel 3 Status Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang di sebar	80
Kuesioner yang tidak Kembali	0
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang diolah	80

Dalam penelitian ini, jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 80 kuesioner. Kuesioner yang lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 80 kuesioner.

Data Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan department xiaomi di Pt. Sat Nusapersada Tbk di Kota Batam. Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa kategori, yaitu: gender (jenis kelamin), usia, pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 4 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persent (%)
Perempuan	80	100%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Sesuai tabel di atas dapat di baca jumlah karyawan department xiaomi di PT. Sat Nusapersada Tbk berjenis kelamin perempuan sebanyak 80 orang atau 100% dari jumlah sampel. Artinya mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden perempuan.

Tabel 5 Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persent (%)
18 – 25 Tahun	71	88.75%
26 – 35 Tahun	8	10%
36 – 50 Tahun	1	1.25%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang berusia 18 – 25 tahun berjumlah 71 orang dengan presentase 88.75 %, usia 26 – 35 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 10 %, dan usia 36 – 50 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1.25 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan department xiaomi di PT. Sat Nusapersada Tbk kota Batam di usia yang berkisar antara 18 – 25 tahun, karena pada usia 18 – 25 tahun dianggap usia yang sangat produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 6 Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persent (%)
SMA/SMK	63	78.75%
D3	2	2.5%
S1	15	18.75%
Jumlah	80	100 %

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, pendidikan terakhir responden dengan lulusan SMA/SMK berjumlah 63 orang dengan presentase 78.75 %, lulusan D3 berjumlah 2 orang dengan jumlah presentase 2.5 % , dan lulusan S1 berjumlah 15 orang dengan jumlah presentase 18.75%. Dengan demikian , dapat disimpulkan bahwa responden dalam kategori pendidikan terakhir lebih dominan kepada responden SMA/SMK .

Tabel 7 Berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persent (%)
1 - 3 Tahun	63	78.75%
4 - 7 Tahun	14	17.5%
8 – 10 Tahun	3	3.75%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden dengan kategori lama bekerja 1 - 3 tahun berjumlah 63 orang dengan presntase 78.75 %, 4 -7 tahun dengan jumlah 14 orang dengan presntase 17.5 % dan 8 - 10 tahun dengan jumlah 3 orang dengan presentase 3.75 %. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden masa kerjasebagian besar karyawan department xiaomi di PT. Sat Nusapersada Tbk yaitu 1 – 3 tahun.

Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan dengan cara menguji validitas dan reliabilitassetiap butir pertanyaan pada kuesioner

Tabel 8 Hasil Validitas Item Motivasi

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Motivasi 1	0,886	0,1289	Valid
Motivasi 2	0,78		
Motivasi 3	0,851		

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Sesuai tabel 4.6, diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan dari variabel motivasi lebih besar dari nilai R_{tabel} 0,1289 , menyimpulkan bahwa semua pernyataan dari motivasi adalah valid, yang artinya semua pernyataan telah sesuai dengan variabelmotivasi.

Tabel 9 Hasil Validitas Item Kompensasi

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Kompensasi 1	0,738	0,1289	Valid
Kompensasi 2	0,803		
Kompensasi 3	0,849		
Kompensasi 4	0,778		

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Dilihat dari tabel 4.7, diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan dari variabel Kompensasi lebih besar dari nilai R_{tabel} 0,1289, menyimpulkan bahwa dari semua pernyataan dari kompensasi adalah valid, yang artinya semua pernyataan telah sesuai dengan variabel kompensasi.

Tabel 10 Hasil Validitas Item Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,765	0,1289	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,853		
Kinerja Karyawan 3	0,830		
Kinerja Karyawan 4	0,785		

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Dilihat dari tabel 4.8, diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan dari variabel kinerja karyawan lebih besar dari nilai R_{tabel} 0.1289, menyimpulkan bahwa semua pernyataan dari kinerja karyawan adalah valid, yang artinya semua pernyataan telah sesuai dengan variabel kinerja karyawan.

Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 maka instrument penelitian dianggap reliabel. Joko Widiyanto dalam bukunya menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* $> R_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* $< R_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 11 Hasil Validitas Item Kinerja Karyawan

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,934	Valid
Motivasi	0,930	
Kompensasi	0,928	
Kinerja Karyawan	0,931	

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai $R_{reliable}$ 0,60, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel adalah reliabel, yang artinya data konsisten dan dapat di percaya.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Asumsi Merupakan uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam

pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan di proses lebih lanjut, Agung Edi Wibowo (2013).

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah (perbedaan yang ada) yang di teliti memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat di lakukan dengan menggunakan Histogram regression yang sudah di standarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan nilai Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas dalam. penelitian ini menggunakan Histogram regression di lakukan menggunakan bantuan SPSS. Agung Edy Wibowo (2013; 47).

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data penelitian distribusi normal.
2. Sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 12 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0857991
	Std. Deviation	,78150086
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,074
	Negative	-,128
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005 ^c

Test distribution is Normal.
Calculated from data.

Sumber: Data SPSS 2023

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	Vif	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,503	1,987	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,442	2,264	
Kompensasi	0,339	2,954	

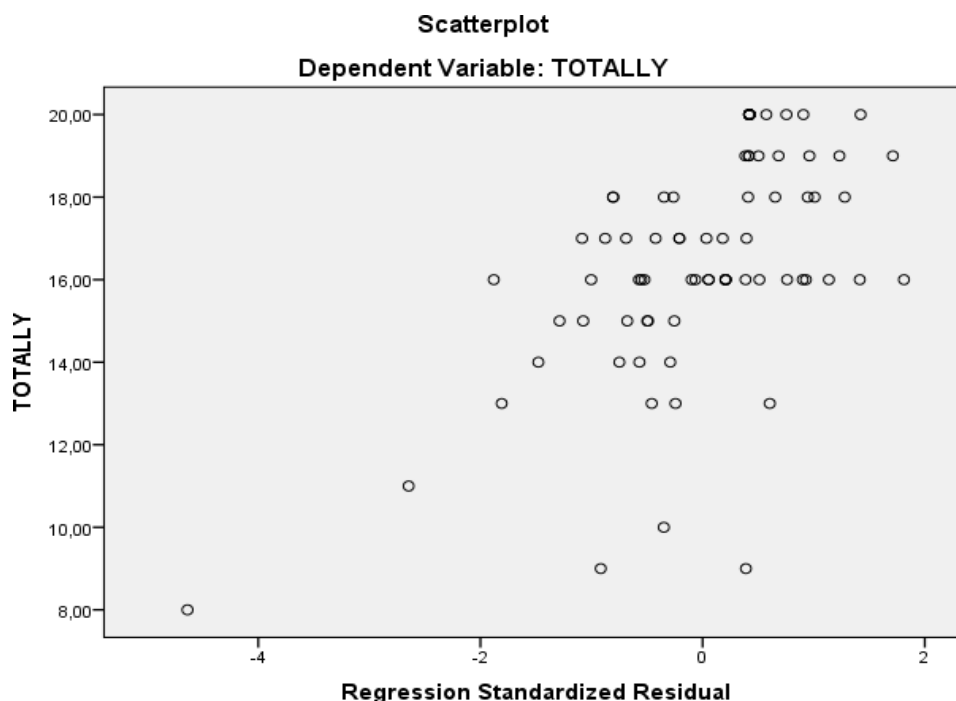
Sumber: Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai Vif variabel gaya kepemimpinan $1,987 < 10$ dan nilai toleransi $0,503 > 0,10$. Motivasi memiliki nilai Vif $2,264 < 10$ dan nilai toleransi $0,442 > 0,10$ dan Kompensai memiliki nilai Vif $2,954 < 10$ nilai toleransi $0,339 > 0,10$ dengan demikian dapat disimpulkan variabel X dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di maksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Gambar Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.



Sumber: Data SPSS 2023

Pada Gambar 4.2 terlihat titik titik menyebar dan tidak menunjukkan pola yang jelas. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antar duavariabell atau lebih variabel bebas dengan variabel terkait.

Tabel 13 Regresi Berganda

Coefficients					
Model	Unstndardized		Standardized	T	Sig
	Coeffiecients		Coeffiecients		
	B	Std.error	Beta		
Constant	2,302	1,387		1,660	0,102
Gaya Kepemimpinan	0,718	0,092	0,191	1,935	0,057
Motivasi	0,408	0,129	0,330	3,174	0,002
Kompensasi	0,364	0,116	0,383	3,123	0,003

Sumber: Data SPSS Tahun 2023

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Dalam taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 (dua sisi) sedangkan derajat bebas (degree of freedom) atau $df = n-2$ atau $df = 80-3 = 77$. Maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,293. Berikut uji t variabel dependen yaitu

Tabel 14 Uji t

Variabel	T	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,785	0,007	Berpengaruh secara parsial
Motivasi	2,382	0,020	Berpengaruh secara parsial
Kompensasi	3,533	0.001	Berpengaruh secara parsial

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan $t_{hitung} (2,785) > t_{tabel} (1.293)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.007 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.
2. Variabel motivasi $t_{hitung} (2,382) > t_{tabel} (1.293)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.020 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.
3. Variabel kompensasi $t_{hitung} (3.533) > t_{tabel} (1.293)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Nilai F_{tabel} pada penelitian ini didapat dari $df=n-k-1$ atau $df=80-4-1$ dengan taraf signifikan $\alpha=0.05$, maka diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3.968 berikut ini adalah uji F.

Tabel 15 Uji F

Variabel	F	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi	5,774	0,000	Berpengaruh secara simultan

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} = 5,774 > F_{\text{tabel}} = 3,968$, dan jika dilihat berdasarkan nilai signifikan bahwa nilai $\text{sig } 0.000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau sering disebut koefisien determinasi majemuk (multiple coefficient of determination) hampir sama dengan koefisien r^2 ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Berikut tabel hasil uji analisis koefisien determinasi:

Tabel 16 Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square
Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	0,796	0,63

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan nilai output diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $R \text{ Square } (R)^2 = 0.63$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan sebesar 0,63% sedangkan sisanya.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel gaya kepemimpinan $t_{\text{hitung}} (2,785) > t_{\text{tabel}} (1.293)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan dengan nilai

probabilitas 0.007 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Amalia et al (2016) dengan judul Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank bjb Cabang Tangerang, dimana hasil peneliti tersebut menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi $t_{hitung} (2,382) > t_{tabel} (1.293)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.020 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), dimana peneliti ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi $t_{hitung} (3.533) > t_{tabel} (1.293)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan dengan nilai probabilitas 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pribadi (2020), dengan judul Pengaruh kompensasi, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan, dimana peneliti ini menyatakan apabila perusahaan meningkatkan dan memberikan kompensasi yang dirasa layak dan memuaskan bagi para karyawan maka ini akan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} dari Variabel gaya kepemimpinan sebesar $t_{hitung} (2,785) > t_{tabel} (1.293)$ Dan dengan nilai probabilitas 0.007 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.
- 2) Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} dari Variabel motivasi $t_{hitung} (2,382) > t_{tabel} (1.293)$, Dan dengan nilai probabilitas 0.020 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dimana variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.
- 3) Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} dari Variabel kompensasi $t_{hitung} (3.533) > t_{tabel} (1.293)$, Dan dengan nilai probabilitas 0.001 lebih kecil dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima.
- 4) Variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3) memiliki nilai f_{hitung} sebesar 5,774 dan f_{tabel} 3,968 dan tingkat sig $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersamaan (simultan) variabel gaya

kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sat Nusapersada Tbk, hal ini menyatakan hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada beberapa hal yang dapat diungkapkan sebagai saran yaitu sebagai berikut:

PT. Sat Nusapersada Tbk Department Xiaomi telah memperhatikan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dalam melaksanakan operasional perusahaan sehari-hari. Diharapkan kepadanya, Perusahaan tetap menerapkan ketiga faktor ini karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 1) Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu diharapkan kepadanya pihak perusahaan bisa lebih memperhatikan gaya kepemimpinan sehingga bisa memberi dampak positif pada kinerja karyawan.
- 2) Sehubungan dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang baik mempengaruhi kinerja karyawan, maka disarankan kepada pemimpin untuk mengawasi karyawan dalam bekerja sehingga dengan pengawasan yang lebih ditingkatkan sehingga pekerja karyawan menjadi terkontrol dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., & Fahlevi, M. (2019). The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity in Coal Companies. *2019 1st International Conference On Engineering And Management In Industrial System (Icoemis 2019)*, 406–415.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656–664.
<https://doi.org/10.37481/Sjr.V5i3.519>
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2).
<https://doi.org/10.21831/Nominal.V5i2.11727>
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. *Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service)*.
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit Ptsp Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18.
- J, N., & Farlane, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 435–444.
- Julianto, B., & Agnanditiya Carnarez, T. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
<https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i5.592>
- Kusuma, Y. B., S, B. S., & Musadieq, M. Al. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. 43–56.