

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASIA GROW LOGISTICS CABANG SEMARANG

Salimah<sup>1</sup>, Dwi Prayitno<sup>2</sup>, Susilowati<sup>3</sup>  
STIE Cendekia Karya Utama<sup>1,2,3</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan seberapa berpengaruhnya suatu kepemimpinan dan kompensasi yang ada pada PT. Asia Grow Logistics Cabang Semarang dimana objek yang diteliti yaitu seberapa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan dasar-dasar penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan penelitian pengambilan sampel terhadap responden atau karyawan perusahaan, dengan menggunakan sampel total 25 responden karyawan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada bulan September yang berada di lokasi kantor perusahaan PT. Asia Grow Logistics Cabang Semarang. Dimana penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel yang diteliti terhadap perkembangan perusahaan, untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan bagi perusahaan agar perusahaan dapat menganalisa dan terus memperbaiki manajemen perusahaan untuk kelangsungan berjalannya perusahaan. Hasil penelitian ini merupakan salah satu kritik dan saran kepada perusahaan, yaitu bahwa kepemimpinan dan kompensasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

*Kata kunci : kepemimpinan, kompensasi, kinerja, karyawan, hasil.*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era dunia usaha yang persaingannya semakin ketat, karyawan dituntut mempunyai kinerja yang terus meningkat. Sebuah langkah untuk bertahan atau terus meningkatkan kinerja para karyawan yang dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan, untuk melakukan serangkaian kiat-kiat perbaikan supaya meningkatkan kualitas karyawan, sehingga setiap perusahaan dapat tumbuh dan selalu kompeten dalam sebuah persaingan, atau perusahaan dapat bertahan di era persaingan yang sangat ketat (Riyadi, 2011). Setiap karyawan yang kinerjanya meningkat atau ada peningkatan akan ikut membawa kemajuan bagi suatu perusahaan agar dapat bersaing dilingkungan bisnis yang kurang stabil seperti era saat ini. Sebab itu harus dilakukan upaya atau cara strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus dilakukan suatu perusahaan agar dapat tercapainya tujuan dan kelangsungan berjalannya perusahaan.

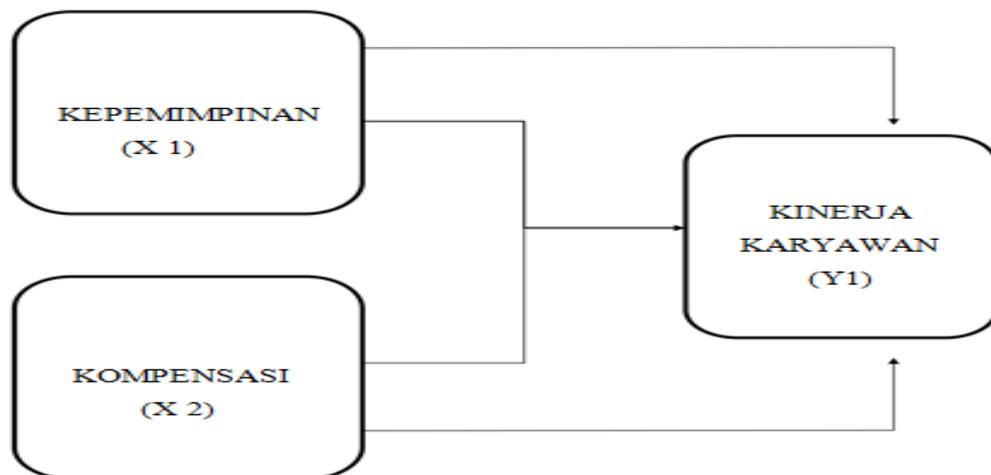
**Kepemimpinan** merupakan sebuah faktor dari sumber daya manusia yang bisa mengikat atau mempengaruhi kelompok dengan serentak dan memotivasi kearah tujuan yang sudah di

tentukan, sekurang-kurangnya pemimpin memiliki sifat ketakwaan kepada Tuhan yang Maha Esa dan mempunyai kecerdasan yang tinggi serta kesabaran (Danim, 2019 ).

**Kompensasi** menyatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh setiap individu atau karyawan yang bekerja di perusahaan pada umumnya berupa uang atau imbalan yang diterima langsung setiap bulannya melalui gaji setelah bekerja (Agung Surya Dwiyanto, 2019).

**Kinerja** merupakan suatu sistem yang digunakan untuk mengetahui dan menilai apakah seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan hasil kerja atau kompetensi. Kemampuan karyawan dalam menerima perintah adalah suatu fungsi dari kinerja, tingkat sebuah tujuan atau interaksi antar tujuan dan kecakapan karyawan menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi (2006:63).

### **Kerangka Konseptual**



## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

Data Subjek adalah sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Asia Grow Logistics Cabang Semarang yang berjumlah 25 orang.

#### **Sumber Data**

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari peneliti langsung dengan sumbernya yaitu pemilik, seluruh karyawan PT. Asia Grow Logistics Cabang Semarang
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, diperoleh dari referensi website, buku, jurnal, literatur dan data yang berhubungan dengan penelitian ini yang dapat mendukung penelitian ini.

## **Teknik Pengumpulan Data**

**Kuisisioner** (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan-pernyataan atau pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk dijawab. Penulis atau peneliti menyebarkan seperangkat daftar pernyataan tertulis mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asia Grow Logistics Cabang Semarang.

**Observasi** (pengamatan), digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung obyek penelitian, sehingga peneliti mampu mencatat dan mengumpulkan data yang diperlukan untuk mengungkap penelitian yang sedang berlangsung.

**Wawancara** merupakan salah satu cara atau teknik komunikasi yang baik dengan informan, yang berkaitan dengan masa lalu, sekarang dan yang akan datang. Dokumentasi digunakan untuk penyempurnaan dari data wawancara serta observasi yang telah dilakukan

## **Metode Analisis**

Pengumpulan data adalah meneliti, mencatat dan mengumpulkan segala sesuatu secara objektif dan sesuai dengan hasil observasi lapangan dan wawancara yaitu pencatatan data dan berbagai bentuk data lapangan.

## **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran tingkat-tingkat kevalidan atau keseluruhan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

## **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

## **Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda, analisis regresi ganda digunakan apabila variabel independen terdiri dari dua atau lebih sebagai faktor prediktor. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 Kepemimpinan dan X2 Kompensasi terhadap Y (Kinerja karyawan).

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = a + bx$

## **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heterokedastis pada model regresi. Model regresi linier

dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode grafik (melihat pola pada grafik titik-titik regresi). Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-

koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan yang linear antar variabel. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

### **Uji T (Parsial)**

Uji parsial digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilaksanakan dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan nilai  $T_{tabel}$ .

### **Uji Simultan**

Uji simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji parsial dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yakni memuat hasil sementara atau hipotesis yang di gunakan pada bab 2 yang kemudian akan di lakukan analisis menggunakan metode pengujian dengan uji validitas dan uji reliabilitas dimana untuk membuktikan valid dan reliabel atau tidak suatu penelitian menggunakan IBM SPSS Statistics.

## Uji Validitas

Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung antar masing-masing pernyataan dengan skor total pengamatan menggunakan rumus korelasi Pearson, nilai r table pada  $n=25$  Pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel korelasi pada derajat bebas (db)  $n - 2$  atau jika probabilitas  $< 0,05$  atau 5%. (Ghozali,2016:52).

## Uji Reliabilitas

**TABEL 0.13**Data Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACHS ALPHA	KETERANGAN
KEPEMIMPINAN	0.933	RELIABEL
KOMPENSASI	0.909	RELIABEL
KINERJA KARYAWAN	0.889	RELIABEL

*Sumber : Olah data Spss 2022*

Dari hasil perhitungan kuesioner yang di olah menggunakan SPSS diperoleh hasil seperti tabel di atas dari hasil diatas nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0.60 yang berarti penelitian ini telah di uji dengan hasil yang reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 0.14** Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.971	5.718		3.318	.003
	X1	.068	.097	.161	.706	.488
	X2	.307	.186	.377	1.654	.112

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil output diatas menghasilkan nilai konstanta dan koefisien regresi bisa disimpulkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18.971 (A) + 0.068 (X1) + 0.307 (X2)$$

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dilakukan olah data dengan menggunakan SPSS dengan tes Kolmogorov smirnov. Menurut Singgih Santoso (2012:204), dasar-dasar dari pengambilan

keputusan bisa dilakukan dengan menguji berdasarkan propabilitas (*asymptotic significance*) yaitu:

- jika propabilitas > 0.50 maka distribusi populasi adalah normal
- jika propabilitas < 0.50 maka distribusi populasi adalah tidak normal

**Tabel 0.15 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		25	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.51722005	
Most Extreme Differences	Absolute	.088	
	Positive	.088	
	Negative	-.060	
Test Statistic		.088	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.883	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.875
		Upper Bound	.891

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

### Uji Heteroskedastisitas

Metode ini dilakukan untuk menguji atau mengetahui uji heteroskedastisitas dengan uji glejser. Uji glejser dapat meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai propabilitas signifikan di atas 5% atau 0.05 maka regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

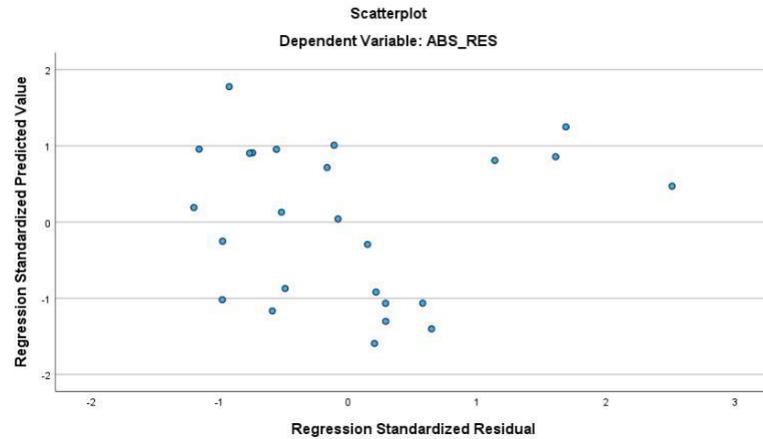
**Tabel 0.16 Data Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.678	3.501		1.050	.305
	X1	.007	.059	.031	.117	.908
	X2	-.035	.114	-.079	-.304	.764

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka kesimpulan adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat di uji dengan model scatter plot. Apabila tidak dapat pola yang terstur, maka dinyatakan regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.



### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil grafik di atas distribusi terlihat merata tidak membentuk pola-pola tertentu, dan tersebar di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak ada masalah atau gejala heteroskedastisitas atau memenuhi syarat asumsi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

**Tabel 0.17 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.971	5.718	3.318	.003		
	KP(X1)	.068	.097	.161	.706	.666	1.501
	KS(X2)	.307	.186	.377	.112	.666	1.501

a. Dependent Variable: KK (Y)

Dari hasil olah data di atas besaran nilai tolerance yaitu 0.666 yang berarti lebih besar dari 0.10 maka dari tabel di atas bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji Parsial adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel independen serta individual dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam hipotesis penelitian pada uji t yaitu  $H_0$  = tidak berpengaruh signifikan dan  $H_1$  = berpengaruh signifikan.

**Tabel 0.18 Data Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.011	3.960		6.568	<.001		
	KEPEMIMPINAN	.161	.082	.379	1.963	.062	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber : Olah Data Spss 2022*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel x1 kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi 0.161 bernilai positif artinya variabel x1 kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 1.963 atau lebih besar dari pada t-tabel sebesar 1,70614 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan variabel Y.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji parsial dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari Fhitung dan Ftabel. Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA (Analysis Of Variance).

**Tabel 0.20 Hasil Uji Simultan F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.860	2	46.430	3.440	.050 <sup>b</sup>
	Residual	296.900	22	13.495		
	Total	389.760	24			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN

*Sumber : Olah Data Spss 2022*

Berdasarkan hasil olah data spss hasil dari tabel diatas bahwa F-hitung sebesar 3.440 yaitu nilainya lebih besar dari F-tabel sebesar 3.39 serta nilai signifikan sebesar 0,050 atau lebih kecil sama dengan nilai 0,05 sehingga bisa di simpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi keduanya berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel Y kinerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan nilai koefisien dari tabel di atas sebesar 0,068 bernilai positif artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan bernilai t-hitung sebesar 3.318 yaitu lebih besar dari t-tabel yaitu 1,70614 dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X1 kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0.307 berarti bernilai positif artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3.318 atau nilainya lebih tinggi dari r-tabel 1,70614. Serta terdapat nilai signifikan sebesar 0.003 dimana nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **4. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai T-Hitung 3,318 lebih besar dari pada T-Tabel sebesar 1,70614 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 yang artinya lebih kecil dari 0,5 maka pernyataan tersebut diterima dan memberikan hasil positif dan signifikan.
2. Variabel kompensasi mempunyai nilai T-Hitung sebesar 0,307 yaitu lebih besar dari pada T-Tabel 1,7614 serta nilai signifikan sebesar 0,003 dimana nilai ini lebih kecil dari pada 0,05 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dinyatakan diterima.
3. Nilai F-Tabel sebesar 3,39 maka hasilnya yaitu  $3,440 > 3,99$  (F-Hitung lebih besar dari pada F-Tabel), mendapatkan data yang menyatakan bahwa variabel X1 kepemimpinan dan X2 kompensasi berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap variabel Y kinerja karyawan di PT. Asia grow Logistics Cabang Semarang, yang berarti kebijakan pemimpin dan pemberian kompensasi kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan diterima.

### **Saran**

Penelitian yang sudah dilakukan ini diharapkan untuk digunakan sebagai sarana atau bahan pertimbangan bagaimana peran penting kepemimpinan

serta kompensasi dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya penilaian seperti ini dapat digunakan sebagai koreksi mengenai kondisi perusahaan dan keadaan yang dialami oleh karyawan di perusahaan

### **Keterbatasan**

Penelitian ini masih mempunyai kekurangan yang mungkin bisa untuk di jadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain yaitu :

1. Peneliti hanya mengambil beberapa factor yang diteliti atau di kaji hanya mencakup kepemimpinan, kopensasi dan kinerja karyawan sehingga masih ada faktor lain yang belum di teliti di dalam perusahaan.
2. Penelitian ini hanya di ukur dengan analisa data menggunakan SPSS olah data kemungkinan masih ada kesimpulan yang kurang tepat, maka di harapkan ada penelitian lebih lanjut yang membahas tentang factor lain yang berpengaruh atau bisa di teliti di perusahaan ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adriwilza. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja Guru Sma Istiqomah simpang ampek. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 1, Nomor 2, Mei 2013* : 86-95.
- Allbisz, 2018. "Asia Grow Logistics PT".<https://www.semuaabis.com/asia-grow-logistics-pt-semarang-024-76632980>. Di akses pada tanggal 30 Agustus 2022 pukul 15:09.
- Aprilia Erlin Dwi, 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen. *Jurnal Unisba Vol 6, No1,Prosiding Manajemen 2020*.
- Badan Pusat Statistik. 2022. "Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah 2019 - 2022".<https://jateng.bps.go.id/indicator/6/708/1/upah-minimum-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah.html>. Di akses pada tanggal 30 Agustus 2022 pukul 15:15.
- Dwianto Agung Surya, Purnamasari Pupung. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019. E-ISSN : 2599-3410 / P-ISSN : 4321-1234*.
- Dwianto Agung Surya, Rustomo, Aprurroji Andri. 2019. The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia – Karawang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1, Januari 2019.E-ISSN : 2599-3410 / P-ISSN : 4321-1234*.
- Elburdah Risza Putri, 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Artha Impresi Area Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak,Vol. 3,No.2, Juni 2020, Hal (41-52)*.
- Gesi Burhanudin, Rahmat Laan, Lamaya Fauziyah. Tahun 2019. Manajemen dan Eksekutif "Jurnal Manajemen Volume 3 No 2 Oktober 2019 ISSN : 2303-3495".
- Kartiko Ari, M. Anas, Ma'aruf M. Mujaba dkk, 2019. The Influence of Leadership, Compensation on Nurses Performance in the Mother and Child Hospital "Fatimah" Lamongan. *EBGC 2019, October 03, Indonesia Copyright © 2020 EAI DOI 10.4108/eai.3-10-2019.2291913*.
- Kusumawati Ajeng Retno, 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia". Di akses pada 30 Agustus 2022 Pukul 15:07. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/32270>.

- Kustina Heni, 2019 Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan job burnout terhadap kinerja karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemene-ISSN: 2461-0593*.
- Mariyanti Eka, Bulan Putri Rindung. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Syaruah di Kota Padang. *Jurnal Manajemen Strategi dan Simulasi Bisnis (JMASSBI) Vol 1 No. 1 2020*.
- Maryana Tina, 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Bahan dan Teknik Bandung. *Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi Unpas*.
- Nurhawaena, 2019, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employe Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar)”.<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/15140>. Di akses pada tanggal 10 Agustus 2022 pukul 21:15.
- Ridwan Muhamad, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pekerja proyek pada PT. Arilum. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma vol.1 no 3, mei 2018 halaman: 97-109*.
- Risti Eka, Mulyanti Kurniawati. 2020. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Satria Bekasi, *Jurnal Paradigma. Vol. 17. No 2. 2020 ISSN No. 0853-9081 21-32*.
- Sarboni, Syamsul Rizal, dkk, 2018. The Effect of Leadership, Compensation and Competency on Employee Performance. *The Internasional Journal of Social Sciences p-ISSN: 2338-8617 e-ISSN: 2443-2067 Vol. 6 No.2, May 2018 Page : 215-234*.
- Sihotang, 2016. “Tujuan Manajemen Sumber Daya manusia”. <https://www.e-jurnal.com/2014/02/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia.html>. Di akses pada tanggal 05 Agustus 2022 pukul 15:30.
- Syamsudin, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Sempurna Cikande-Serang. *Jurnal Sains Manajemen Volume.2 No.2 Juni 2016*.
- Sitompu Taufik Ismail, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia Batam. *DIMENSI, VOL. 8, NO. 3 : 386-403 NOVEMBER 2019 ISSN: 2085-9996*.
- Wijaya Elisa, 2020, Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Journal of Business and Economics Research (JBE) Vol 1, no 1, februari 2020, hal.17-24 ISSN 2716-4128*.
- Zulhaida, 2017. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad, Edisi 13 Volume 1 Tahun 2017*.
- Syamsudin, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Sempurna Cikande-Serang. *Jurnal Sains Manajemen Volume.2 No.2 Juni 2016*.
- Sitompu Taufik Ismail, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia Batam. *DIMENSI, VOL. 8, NO. 3 : 386-403 NOVEMBER 2019 ISSN: 2085-9996*.
- Wijaya Elisa, 2020, Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Journal of Business and Economics Research (JBE) Vol 1, no 1, februari 2020, hal.17-24 ISSN 2716-4128*.
- Zulhaida, 2017. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad, Edisi 13 Volume 1 Tahun 2017*.