

Mengukur Kinerja Karyawan Melalui Pemberian Kompensasi dan Faktor Kepemimpinan

Muhammad Ziddan Haidlor¹, Titin Hargyatni²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern , e-mail: ziddanow@gmail.com

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern, e-mail: titinhargyatni@rocketmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 Juli 2025

Received in revised form 27 Agustus 2025

Accepted 11 September 2025

Available online 30 Oktober 2025

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation and leadership style on employee performance at the Gama Karanganyar cigarette company. A sample of 71 respondents was selected using the purposive sampling method, and data were collected through a questionnaire. Data analysis was carried out using multiple linear regression using SPSS, as well as through validity, reliability, classical assumptions, F tests, t tests, and coefficients of determination. The results of the study indicate that compensation and leadership style partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: compensation, leadership style, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rokok Gama Karanganyar. Sampel sebanyak 71 responden dipilih menggunakan metode purposive sampling, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS, serta melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat dibutuhkan di era globalisasi, karena manusia merupakan faktor kunci dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi penting bagi perusahaan karena karyawan bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali untuk mencapai tujuan organisasi [1]. Kinerja ini dapat ditingkatkan dengan memberikan tugas sesuai keahlian serta melalui evaluasi kinerja secara rutin [2].

Selain itu, kompensasi berperan penting dalam memotivasi karyawan. Kompensasi, baik finansial langsung maupun tidak langsung, dapat meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan karyawan, sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan[3]. Berdasarkan hasil diskusi dengan karyawan Perusahaan Rokok Gama, tingkat kompensasi bergantung pada kinerja dan jabatan, sedangkan kinerja diukur dari pencapaian target produksi. Selain kompensasi, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja. Pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan[4].

Penelitian sebelumnya oleh Endrekson [5] dan Buulolo [6] menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dan didukung oleh penelitian terkait sebelumnya, maka peneliti akan mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gama Karanganyar”.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gama Karanganyar? (2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gama Karanganyar?

Tujuan penelitian ini yaitu (1) Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gama Karanganyar, (2) Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gama Karanganyar. Dan manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Perusahaan Rokok Gama Karanganyar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gama Karanganyar. Dan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas[7]. Pratama [8] menambahkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan untuk posisi tertentu, dan hasil tersebut dievaluasi oleh atasan. Penilaian kinerja menjadi proses penting dalam organisasi untuk mengukur kontribusi karyawan serta mengidentifikasi kendala yang menghambat pencapaian kinerja optimal.

1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian [9], kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, serta faktor-faktor lainnya. Prawirosentono [10] menyatakan bahwa kinerja yang baik tercapai apabila pegawai memiliki keahlian tinggi, kemauan bekerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta menerima imbalan yang layak dan memiliki harapan masa depan.

2) Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan, sebagai dasar pemberian imbalan, mendorong akuntabilitas, dan membedakan karyawan berdasarkan prestasi mereka [10]. Penilaian kinerja penting untuk menjamin penghargaan dan perlakuan yang adil dalam organisasi.

3) Penilaian dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Udayanto et al.[11] dan Tannady[12], penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan berdasarkan tugas yang diberikan dan standar yang telah ditetapkan. Agus [13] mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan mencakup: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu

B. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan [14]; [15]; [16]. Kompensasi memiliki peranan penting dalam mencerminkan nilai individu di dalam organisasi, serta berpengaruh terhadap motivasi, prestasi kerja, dan kinerja karyawan [14].

1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Mangkunegara [7] menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, antara lain peraturan pemerintah, tawar-menawar antara perusahaan dan pegawai, standar biaya hidup, ukuran perusahaan, permintaan dan penawaran tenaga kerja, serta kemampuan perusahaan membayar. Sulistiyan & Rosidah [17] juga menambahkan faktor keadilan, dana organisasi, pengaruh serikat kerja, produktivitas kerja, biaya hidup, dan kebijakan pemerintah.

2) Tujuan Kompensasi

Menurut Sulistiyan & Rosidah [17] serta Notoatmodjo [18] tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, mendorong produktivitas kerja, mempertahankan dan menarik karyawan berkualitas, menjaga keadilan internal, serta memenuhi regulasi pemerintah.

3) Indikator Kompensasi

Simamora [19] menyatakan indikator kompensasi meliputi: gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi [20]. Pemilihan gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi organisasi.

1. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutikno [21], terdapat beberapa tipe gaya kepemimpinan:

- a. Kepemimpinan Otoriter: Pemimpin menganggap keputusan sebagai hak pribadi dan tidak melibatkan bawahan.
 - b. Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai visi bersama [22].
 - c. Kepemimpinan Laissez-Faire: Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk mengambil keputusan [23].
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan
- Rahayu & Prasetya [24] mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, perilaku atasan, karakteristik bawahan, kebutuhan tugas, kebijakan organisasi, serta perilaku rekan kerja.
3. Indikator Gaya Kepemimpinan
- Menurut Kartono [25], indikator gaya kepemimpinan meliputi: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, emampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, emampuan mengendalikan emosional.

Hipotesis Penelitian

Maka hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gama Karanganyar.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gama Karanganyar.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gama Global Tobaco yang berlokasi di Karanganyar, Jawa Tengah dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada Februari hingga Maret 2025. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel (kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan). Sumber data yang digunakan bersifat primer, diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner menggunakan skala *likert*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gama Global Tobaco yang berjumlah 244 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap dan kontrak yang memiliki penghasilan tetap. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{244}{1 + 244(0,01)}$$

$$n = \frac{244}{1 + 2,44}$$

$$n = \frac{244}{3,44}$$

$$n = 70,9$$

sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 71 responden.

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dari responden. Peralatan yang digunakan berupa perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis data. Teknik analisis data menggunakan uji analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, uji f (simultan), uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berikut ini adalah hasil penelitian yang dilakukan di PT. Gama Global Tobacco Karanganyar dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan:

1) Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan dalam variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* di atas 0,233 (rtabel), yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid. Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,641	0,233	Valid
	X1.2	0,567	0,233	Valid
	X1.3	0,710	0,233	Valid
	X1.4	0,791	0,233	Valid
	X1.5	0,610	0,233	Valid
	X1.6	0,682	0,233	Valid
	X1.7	0,611	0,233	Valid
	X1.8	0,629	0,233	Valid
	X1.9	0,706	0,233	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,337	0,233	Valid
	X2.2	0,744	0,233	Valid
	X2.3	0,811	0,233	Valid
	X2.4	0,764	0,233	Valid
	X2.5	0,840	0,233	Valid
	X2.6	0,791	0,233	Valid
	X2.7	0,774	0,233	Valid
	X2.8	0,720	0,233	Valid
	X2.9	0,755	0,233	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,677	0,233	Valid
	Y.2	0,809	0,233	Valid
	Y.3	0,843	0,233	Valid
	Y.4	0,808	0,233	Valid
	Y.5	0,693	0,233	Valid
	Y.6	0,799	0,233	Valid
	Y.7	0,811	0,233	Valid
	Y.8	0,858	0,233	Valid
	Y.9	0,605	0,233	Valid
	Y.10	0,732	0,233	Valid
	Y.11	0,738	0,233	Valid

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kompensasi adalah 0,861, gaya kepemimpinan 0,877, dan kinerja karyawan 0,923. Karena nilai $> 0,70$, maka ketiga variabel memiliki reliabilitas yang tinggi. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,861	0,70	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,877	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,923	0,70	Reliabel

2) Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas diperoleh output *Asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang diartikan data terdistribusi normal, karena tingkat signifikan yang dihasilkan tersebut lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.59218675
Most Extreme Differences	Absolute	.036
	Positive	.034
	Negative	-.036
Test Statistic		.036
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output pengolahan data SPSS, 2025.

Hasil menunjukkan nilai VIF untuk variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan di bawah 10 (masing-masing 1,191 dan 1,191), serta nilai tolerance di atas 0,1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolininearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	TOTAL X1		.840	1.191
	TOTAL X2		.840	1.191
a. Dependent Variable: TOTAL Y				

Sumber: Output pengolahan data SPSS, 2025.

Hasil uji menggunakan Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	12.658	3.011		4.204 .000
TOTAL X1	-.070	.071		-.121 -.981 .330
TOTAL X2	-.160	.069		-.289 -1.341 .122
a. Dependent Variable: Abs_RES				

Sumber: Output pengolahan data SPSS, 2025.

3) Uji Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 9,019 + 0,415X_1 + 0,554X_2$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada model diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 9,019 menunjukkan bahwa pengaruh besarnya variabel kompensasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) di anggap konstan (bernilai 0), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 9,019.

- b. Nilai koefisien variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,415 menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan (bernilai 0) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,415.
 - c. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,554 menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan (bernilai 0) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,554.
- Hasil dari uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.019	5.291		1.704	.093
TOTAL X_1	.415	.126		.328	.3.306
TOTAL X_2	.554	.120		.457	4.596

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Output pengolahan data SPSS, 2025.

4) Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, dan gaya kepemimpinan (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

No	Variabel	Tingkat Signifikansi	Keputusan
1	Kompensasi	0,002	Berpengaruh
2	Gaya kepemimpinan	0,000	Berpengaruh

5) Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,321 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a			
	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	1142.757	2	571.379	26.321
Residual	1476.173	68	21.708	
Total	2618.930	70		

a. Dependent Variable: TOTAL Y

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

6) Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,420 yang berarti bahwa 42% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan gaya kepemimpinan, sementara sisanya 58% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.436	.420	4.65923

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

b. Dependent Variable: TOTAL Y

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rokok Gama Karanganyar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kompensasi yang layak dan adil mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan yang visioner dan mampu memberi arahan yang jelas berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan.
- c. Kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini bersama-sama menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik dan kepemimpinan yang efektif, karyawan terdorong untuk bekerja lebih semangat, produktif, dan sesuai target perusahaan.

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

- 1) Perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan. Pemberian kompensasi yang adil akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Di sisi lain, pemimpin perusahaan diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang visioner, partisipatif, serta mendukung komunikasi terbuka dan pemberdayaan karyawan. Gaya kepemimpinan yang inspiratif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pertumbuhan kinerja.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan studi lanjutan. Disarankan agar peneliti berikutnya menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Cetak:

Buku

- [2] N. Ulfatin and T. Triwiyanto, “Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan,” *Jakarta: Rajawali Pers*, 2020.
- [7] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya, 2019.
- [9] S. Piagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [10] S. Prawirosentono, *Riset Operasi dan Ekonofisika*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [12] H. Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Utara: Expert, 2017.
- [13] D. Agus, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- [14] T. Hani. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2019.
- [15] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2014.
- [16] Markum. Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS, 2012.
- [17] A. T. , Sulistiyan and Rosidah., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gaya Media, 2019.
- [18] Soekidjo. Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- [19] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY, 2015.
- [20] Miftah. Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- [25] K. Kartono, “Pemimpin dan Kepemimpinan, jakarta: Raja Grafindo Persada,” 2016.

Jurnal

- [3] I. Astarina, “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, VII(4): 1-148. , pp. 1–148, 2018.
- [4] Alfiah and Widi Astutik, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari,” *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 2621–3230, Feb. 2020.
- [6] M. Buulolo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal As-Said*, vol. 1, no. 2, pp. 40–51, 2021.

- [8] H. K. Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang)," *Jurnal Ekonomi*, pp. 88–89, 2017.
- [11] R. R. Udayanto, I. W. Bagia, and N. N. Yulianthini, "Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Coca-Cola," *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 3, no. 1, 2015.
- [21] S. Sutikno, B. P. Yudha, and R. Iskandar, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SMK NEGERI 5 JEMBER)," *Relasi: Jurnal Ekonomi*, vol. 12, no. 2, 2016.
- [22] A. Wibowo and Y. D. Suseno, "Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi," *JAMASADA: JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, vol. 11, no. 1, 2017.
- [23] C. L. Tumbol, B. Tewal, and J. L. Sepang, "Gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KPP Pratama Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol. 2, no. 1, 2020.
- [24] I. , M. M. , Rahayu and A. Prasetya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang)," *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, vol. 43, no. (1), pp. 1–9, 2018.

Sumber Lain:Disertasi/Tesis/Tugas Akhir

- [1] D. A. S. Warsi, L. Siswanta, E. T. Wahyuni, and S. Sukhem, "ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN," *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2020.
- [5] R. Endrekson, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih," *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, vol. 4, no. 1, pp. 505–519, 2023.