

The Influence of Leadership Style, Compensation, and Job Satisfaction On Employee Performance at PT Kereta Api Logistik Surakarta

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Logistik di Surakarta

Alden Dhafi Nahara^{1*}, Sri Murwanti²

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

alden.dhafinahara@gmail.com¹, sm127@ums.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership style, compensation, and job satisfaction on employee performance. The population and the sample of this research are employees who work in PT Kereta Api Logistik Surakarta with a total of 57 employees as respondent. The type of data that used in this research is primary data. The data collection method is to distribute questionnaires in the form of print out questionnaires, then it will be processed by using SPSS Statistic 26 software. The result shows that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfactory has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : leadership style, compensation, job satisfaction, employee performance

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT Kereta Api Logistik Surakarta dengan jumlah responden sebanyak 57 orang karyawan. Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan datanya melakukan penyebaran kuisisioner berupa print out angket yang kemudian data tersebut diolah menggunakan software SPSS Statistic 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Dalam ilmu ekonomi, usaha kecil adalah salah satu langkah awal yang diperlukan untuk membangun dasar untuk sebuah perusahaan besar. Usaha yang hanya memerlukan pengelolaan yang relatif mudah dan memiliki sedikit persaingan kemudian berkembang menjadi sebuah perusahaan besar yang ditandai oleh munculnya pesaing yang sebelumnya tidak dapat menjangkau radius persaingan dan munculnya bidang baru yang akan dikelola. Untuk menghindari kebingungan dalam pengelolaan perusahaan dan menciptakan strategi baru untuk bersaing di industri yang sangat berbeda, lingkungan kerja yang berubah dari usaha kecil menjadi perusahaan besar diperlukan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif

sangat penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan. Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian yang terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang Hasibuan (2003). Pengelolaan sumber daya manusia memerlukan keterlibatan dari berbagai komponen yang relevan, seperti pimpinan, karyawan, bahkan sistem pengelolaan itu sendiri. Perusahaan dapat memanfaatkan ketiga komponen tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang menunjang kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat membentuk karyawan yang kompeten sehingga kinerja karyawan tetap optimal. Manajemen SDM harus membantu perusahaan dalam mengelola dan menjaga kualitas SDM. Manajemen SDM didefinisikan sebagai strategi dalam melaksanakan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian Sofyandi (2009). Dengan peran pengelolaan manajemen SDM dan peran pemimpin dalam membuat kebijakan, masing-masing berfungsi untuk mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua karyawan memiliki kesempatan untuk secara pribadi berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Partisipasi karyawan dapat dicapai dengan mempertahankan kinerja yang optimal atau meningkatkannya. Sebuah tolak ukur yang paling berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang optimal.

Hidup selalu memiliki masalah yang menghalangi atau memudahkan pencapaian tujuan. Selain itu, perusahaan menghadapi berbagai elemen yang memerlukan perhatian lebih lanjut agar tidak menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor ini juga dapat membantu proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang berkinerja optimal dan sedang mengoptimalkan kinerjanya sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, yang dapat berdampak baik atau buruk. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk gaya kepemimpinan, khususnya transformasional dan transaksional, kompensasi, dan kepuasan kerja. Pemimpin perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional tentunya memiliki dampak terhadap kinerja karyawan mereka, baik secara positif maupun negatif. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Ini kadang-kadang menjadi angin segar bagi karyawan yang merasa bahwa gaji mereka saat ini tidak sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Tinjauan Pustaka

Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15). *Job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya Gibson et al., (2003: 355). Kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi Ilyas (1999:99). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Payaman Simanjuntak (2005:1). Kinerja ialah hasil

kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya Mangkunegara (2002:22).

1. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja kerja karyawan bisa berbeda-beda, ada yang produktivitasnya tinggi dan ada juga yang rendah. Meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan berarti mengupayakan para karyawan agar dapat menghasilkan lebih banyak output di dalam periode waktu yang sama. Menurut Kasmir (2016) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2. Pengetahuan

Sesorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi - potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit organisasi.

4. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu orang- orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

5. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

6. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi dengan alas an tertentu, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

8. Lingkungan kerja

Merupakan suatuatau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja

dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif akan dapat meningkatkan hasil kerja seseorang tapi bila sebaliknya jika suasana lingkungan kerja tidak nyaman dan tenang maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang.

Menurut Wirawan (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia meliputi:

a) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

b) Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, penulis memilih 3 faktor yang akan diteliti, yaitu : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau *Style of Leadership* mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu Miftah Thoha (1995). Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin Davis dan Newstrom (1995). Gaya kepemimpinan tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang. Meskipun gaya itu secara berbeda-beda terhadap berbagai pegawai, masing-masing gaya dibahas secara terpisah untuk menyoroti perbedaannya. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin Rivai (2014). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal Supardo (2006). Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain Kartono (2008). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan

bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.. Tiga implikasi penting dari definisi kepemimpinan yakni:

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Pemimpin mengatur bawahan dengan memberikan pengarahan-pengarahan dan motivasi kerja sehingga para karyawan dapat bekerjasama dengan atasan untuk mewujudkan tujuan bersama. Kesiapan para karyawan dalam menerima perintah dan pengarahan dari pimpinan dipengaruhi berdasarkan seberapa besar kedekatan antara karyawan dan pemimpin dimana karyawan membantu pemimpin dalam proses pengambilan keputusan meskipun pengambilan keputusan sendiri ditentukan oleh pemimpin dan membantu proses kepemimpinan dapat berjalan sesuai dengan apa yang dikehendaki.

2. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara para pemimpin dan karyawan. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan dalam pengambilan keputusan keputusan terletak di tangan pemimpin sehingga karyawan tidak memiliki peranan di dalam menentukan kebijakan yang ada. Para karyawan tidak dapat memberikan ide atau gagasannya dalam proses pengambilan keputusan secara langsung.

3. Kepemimpinan menyangkut pengaruh terhadap anggota kelompok. Pemimpin tidak hanya dapat memberikan perintah kepada para karyawan tetapi juga pemimpin harus dapat melaksanakan perintahnya. Seorang pemimpin sangat berpengaruh di dalam organisasi, begitu juga karyawan. Jika di dalam organisasi tidak ada salah satu dari pelaksana organisasi, maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan sesuai tujuan yang ditentukan. Karyawan diberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan dengan pemimpin sebagai pengawasnya agar para karyawan dapat lebih bertanggung jawab atas keputusan yang ada. Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia".

3. Kompensasi

Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu. Gary Dessler (1997:65). Kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan. Daft (2000:536). *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation* William B. Wearther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2003:119)

4. Kepuasa Kerja

Sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Blum (1956) dalam Moch. As'ad (1995:104). Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Luthans (2006:243). Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Setiawan dan Ghozali (2006:159).

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini yaitu para karyawan yang bekerja di PT Kereta Api Logistik di kota Surakarta. Besarnya populasi karyawan yang berada di perusahaan tersebut yang akan dijadikan populasi di penelitian ini yaitu berjumlah kurang lebih 72 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah purposive sampling data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data ini bersumber dari hasil respon dari para responden yang ada di dalam penelitian ini, sesuai dengan sampel dan variabel yang diteliti.

Data dan sumber data

Data yang digunakan berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini ditulis untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, yaitu dengan cara menyebarkan beberapa macam pertanyaan yang nantinya akan direspon oleh responden

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas dipakai agar dapat mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Menurut Sugiyono (2016) apabila koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dapat dikatakan valid, namun jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) Uji Reliabilitas dipakai untuk mengukur suatu instrument berupa alat pengukuran konstruk atau variabel. Instrument variabel merupakan instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sebuah data, apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali, (2013) Uji Normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel telah berdistribusi dengan normal atau tidak dilakukan dengan uji statistic Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas dapat dilihat menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, yaitu apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dikatakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai dalam uji Kolmogorov-smirnov kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dipakai untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak. Menurut Imam Ghozali, (2013) Uji Multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Metode yang digunakan untuk mengetahui adanya multikolinier atau tidak antar variabel dapat dilihat dari nilai VIF (Variant Inflation Factor) dan Tolerance, yaitu jika nilai VIF kurang dari 10 maka model tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menguji terjadinya varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Menurut Imam Ghozali, (2013) Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan untuk uji Heterokedastisitas menggunakan uji Glejser, apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Begitu juga sebaliknya, apabila nilai sig < 0,05 maka terjadi Heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali, (2016) Analisis Regresi Linier Berganda dipakai untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis Regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2017 : 275) persamaan Regresi Linier Berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Kepuasan Kerja

e = Error

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (Stimultan) terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2013) Uji F dipakai untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama atau simultan terhadap variabel terikat. apabila nilai sig < 0,05, maka variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. dan sebaliknya jika nilai sig > 0,05 variabel independent secara Bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali, (2013) Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel independent secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. pengambilan keputusan dilakukan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig < 0,05, maka variabel Independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Jika nilai sig > 0,05, maka variabel independent secara pasrsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen independen dalam menjelaskan variabel dependen. begitu juga sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali, (2013) Koefisien Determinasi atau R² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen,

dengan melihat nilai Adjusted. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Usia

Tabel 1

Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
21-30	9	15,78
31-40	29	50,87
> 40	15	26,31
Total	57	100

Hasil yang diperoleh berkaitan dengan deskripsi di atas adalah sampel diambil sebanyak 57 responden dengan melihat usia sebagai sampel penelitian. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden sebagian besar berada di kisaran usia > 21-30 tahun dengan jumlah persentase 50,87%. Kemudian pada kisaran usia > 30 tahun memiliki jumlah persentase sebesar 26,31%, dan persentase usia terendah pada responden tersebut adalah usia di kisaran < 20 tahun dengan persentase sebesar 15,78%.

Jenis Kelamin

Tabel 2

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	46	80,70
Perempuan	11	19,29
Total	57	100

Hasil yang diperoleh berkaitan dengan tabel di atas adalah sampel diambil sebanyak 57 responden dengan melihat jenis kelaminnya. Sebagian besar sampelnya berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 80,70% dan sisanya berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 19,29%.

Lama Bekerja

Tabel 2
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1	13	22,80
1-2	20	35,08
> 2	24	42,10
Total	72	100

Hasil yang diperoleh berkaitan dengan tabel di atas adalah sampel diambil sebanyak 57 responden dengan melihat lama bekerja para responden di perusahaan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki waktu lama bekerja di perusahaan pada kisaran > 2 tahun dengan persentase sebesar 42,10%. Kemudian untuk responden yang memiliki waktu lama bekerja di perusahaan antara 1-2 tahun memiliki persentase sebesar 35,08% dan yang memiliki persentase terendah yaitu responden yang memiliki waktu lama bekerja di perusahaan di kisaran < 1 tahun yaitu dengan persentase sebesar 22,80%.

Pendidikan

Tabel 4
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	6	10,52
D3	25	43,85
Sarjana/Sederajat	26	45,61
Total	57	100

Hasil yang diperoleh berkaitan dengan tabel di atas adalah sampel diambil sebanyak 57 responden dengan melihat pendidikan terakhir responden sebagai sampel penelitian. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa Sebagian besar responden berpendidikan terakhir di tingkat Sarjana/Sederajat dengan persentase sebesar 45,61%. Kemudian, responden yang berpendidikan terakhir di tingkat D3 memiliki persentase sebesar 43,85% dan yang memiliki persentase terendah yaitu responden yang berpendidikan terakhir di tingkat SMA/SMK dengan persentase sebesar 10,5.

Analisis data
Uji Validitas

Tabel 5**Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Gaya Kepemimpina n (X1)	X1.1	0,541	<i>Valid</i>
	X1.2	0,558	<i>Valid</i>
	X1.3	0,546	<i>Valid</i>
	X1.4	0,733	<i>Valid</i>
	X1.5	0,644	<i>Valid</i>
	X1.6	0,606	<i>Valid</i>
	X1.7	0,661	<i>Valid</i>
	X1.8	0,595	
			0,595

Nilai r-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 untuk sampel di dalam penelitian ini adalah 0,254. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa besar nilai r-hitung dari semua pernyataan di dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) lebih besar nilainya daripada besar nilai r-tabel. Maka, semua pernyataan di dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 6**Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Kompensasi (X2)	X2.1	0,509	<i>Valid Valid</i>
	X2.2	0,464	<i>Valid Valid</i>
	X2.3	0,294	<i>Valid Valid</i>
	X2.4	0,400	<i>Valid Valid</i>
	X2.5	0,310	<i>Valid</i>
	X2.6	0,693	
	X2.7	0,719	
	X2.8	0,670	
	X2.9		0,670

0,563

Nilai r-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 untuk sampel di dalam penelitian ini adalah 0,254. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa besar nilai r-hitung dari semua pernyataan di dalam variabel kompensasi (X2) lebih besar nilainya daripada besar nilai r-tabel. Maka, semua pernyataan di dalam variabel kompensasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,325	<i>Valid</i>
	X3.2	0,582	<i>Valid</i>
	X3.3	0,485	<i>Valid</i>
	X3.4	0,579	<i>Valid</i>
	X3.5	0,525	<i>Valid</i>
	X3.6	0,338	<i>Valid</i>
	X3.7	0,549	<i>Valid</i>
	X3.8	0,373	
	X3.9	0,315	

Nilai r-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 untuk sampel di dalam penelitian ini adalah 0,254. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa besar nilai r-hitung dari semua pernyataan di dalam variabel kepuasan kerja (X3) lebih besar nilainya daripada besar nilai r-tabel. Maka, semua pernyataan di dalam variabel kepuasan kerja (X3) dinyatakan valid.

Tabel 8
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,513	Valid
	Y.2	0,404	Valid

Y.3	0,576	Valid
Y.4	0,516	Valid
Y.5	0,429	Valid
Y.6	0,560	Valid
Y.7	0,298	Valid
Y.8	0,428	Valid
Y.9	0,467	Valid

Nilai r-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 untuk sampel di dalam penelitian ini adalah 0,254. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa besar nilai r-hitung dari semua pernyataan di dalam variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar nilainya daripada besar nilai r-tabel. Maka, semua pernyataan di dalam variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 9

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,760	Reliable
Kompensasi (X2)	0,682	Reliable
Kepuasan Kerja (X3)	0,496	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,543	Reliable

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besar nilai Cronbach's Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,254. Maka, semua variabel di dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 10

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Unstandardized	
Residual	
N	57

Normal Parameter	Mean	0,00000
	Std. Deviation	2,50329311
Most Extreme Differences	Absolute	0,92
	Positive	0,86
	Negative	-0,92
Test Statistic		0,92
Asymp. Sig.	Sig.	0,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Sig. 0,200 yang berarti sebaran data di dalam penelitian ini normal karena nilai Sig. > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,967	1,035	Tidak multikolinearitas
Kompensasi	0,968	1,033	Tidak multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,998	1,002	Tidak multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel gaya kepemimpinan adalah $0,967 > 0,10$, nilai Tolerance dari variabel kompensasi adalah $0,968 > 0,10$, dan nilai Tolerance dari Kepuasan Kerja adalah $0,998 > 0,10$ yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Untuk nilai VIF dari variabel adalah $1,035 < 10$, nilai VIF dari variabel kompensasi adalah $1,033 < 10$, nilai VIF dari variabel kepuasan kerja adalah $1,002 < 10$ yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 12
Uji Heterokedastisitas Metode Glejser

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,738	Tidak Heterokedastisitas
Kompensasi (X2)	0,166	Tidak Heterokedastisitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,255	Tidak Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel gaya kepemimpinan adalah 0,738. Karena $0,738 > 0,05$ maka variabel gaya kepemimpinan tidak terjadi heterokedastisitas. Nilai signifikan dari variabel kompensasi adalah 0,166. Karena $0,166 > 0,05$ maka variabel kompensasi tidak terjadi heterokedastisitas. Nilai signifikan dari variabel kepuasan kerja adalah 0,255. Karena $0,255 > 0,05$ maka variabel kepuasan kerja tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 13
Coefficient

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	29,385	5,605	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,122	0,082	0,198
Kompensasi (X2)	0,140	0,098	0,189
Kepuasan Kerja (X3)	0,119	0,079	0,181

Persamaan dari tabel di atas sebagai berikut:

$$Y = 29,385 + 0,122X_1 + 0,140X_2 + 0,119X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien B1 = 0,122 menunjukkan bahwa variabel yang lain adalah konstan, maka setiap penambahan nilai gaya kepemimpinan akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0,122 atau 12,2%.

Koefisien B2 = 0,140 menunjukkan bahwa variabel yang lain adalah konstan, maka setiap penambahan nilai kompensasi akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0,140 atau 14%.

Koefisien B3 = -0,29 menunjukkan bahwa variabel yang lain adalah konstan, maka setiap penambahan nilai kepuasan kerja akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0,119 atau 11,9%.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 14
ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	34,130	3	11,377	3,187	0,000 ^b
Residual	350,923	53	6,621		
Total	385,053	56			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan di dalam uji-f adalah 0,000. Karena $0,0 > 0,05$ maka semua variabel independen di dalam penelitian ini secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Lalu, diketahui bahwa nilai f-hitung adalah 3,187. Karena $3,187 > 2,78$ maka semua variabel independen di dalam penelitian ini secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Uji t (parsial)

Tabel 15
Coefficient (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	5,243	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,378	0,006
Kompensasi (X2)	2,027	0,000
Kepuasan Kerja (X3)	2,173	0,002

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Ada bukti bahwa besar nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan dibandingkan dengan variabel kinerja karyawan adalah $0,006 < 0,05$, dan besar nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan dibandingkan dengan variabel kinerja karyawan adalah $2,378 > 2,004$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, dan variabel gaya kepemimpinan memengaruhi variabel kinerja karyawan.

2) Diketahui besar nilai signifikan dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$. Diketahui besar nilai t-hitung dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah $2,027 > 2,004$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, jadi terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

3) Diketahui besar nilai signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah $0,002 < 0,005$. Diketahui besar nilai t-hitung dari variabel kepuasan kerja adalah $2,173 > 2,004$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, jadi terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 16

Model Summary (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,346	0,120	0,076	2,589

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besar nilai R² (R-Square) adalah 0,120. Hal tersebut berarti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan, variabel kompensasi, dan variabel kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan adalah 12%.

Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis dengan uji-t yang menunjukkan bahwa besar nilai signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah $0,006 < 0,05$ dan besar nilai t-hitung dari variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah $2,378 > 2,004$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, jadi terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Lina Gunawan et al. (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Farida Agustin (2021) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis dengan uji-t yang menunjukkan bahwa besar nilai signifikan dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan besar nilai t-hitung dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja

karyawan adalah $2,027 > 2,004$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, jadi terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aniwati (2022) yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sulaeman (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis dengan uji-t yang menunjukkan bahwa besar nilai signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah $0,002 < 0,05$ dan besar nilai t-hitung dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah $2,173 > 2,004$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, jadi terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paparang et al. (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh Sausan et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat adanya beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Keterbatasan responden yang hanya 57 orang, membuat hasil yang tidak menggambarkan keadaan sebenarnya.
2. Data yang terkumpul di dalam penelitian ini hanya berdasarkan hasil dari penyebaran kuisioner saja tanpa melakukan wawancara langsung dengan para responden, sehingga hal tersebut dapat membuat data tersebut kurang baik dalam mengidentifikasi para responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Saran

Berikut beberapa saran yang diperlukan untuk kedepannya dan menjadi bahan evaluasi adalah:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengatur kebijakan-kebijakan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memberikan variabel- variabel lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini agar dapat menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang mungkin dapat ditambahkan di dalam penelitian yang akan datang yaitu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperbanyak jumlah responden agar keragaman data di dalam penelitiannya semakin banyak dan baik.

Daftar Pustaka

- Achmad, S. Ruky. (2002). Sistem Manajemen Kinerja. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Agus Sunyoto. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. IPWI, Jakarta.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- As'ad 1995, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri Edisi Keempat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174.
- Bernadine R. Wirjana, M.S.W dan Susilo Supardo, 2006, Kepemimpinan, Dasar- Dasar dan Pengembangannya. Yogyakarta. CV. Andi offset.
- Davis, Keith, & Newstrom, W., John. 1989. Human Behavior At Work: Organizational Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Dessler, Gary. (1997). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Dwianto, A.S., Purnamasari, P. and Tukini, T., 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), pp.209-223.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gibson. dkk. 2003. Organizations : Behavior Structure Processes. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*
- Ghozali, Imam, (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132-135.
- Gusnetti, 2014, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru, Jom FISIP Vol 1 No.2 – Oktober, Hal 1-11.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hoxha, A., 2019. Transformational and transactional leadership styles on employee performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 8(11), pp.46-58.
- Hoque, A.S.M.M., Awang, Z., Siddiqui, B.A. and Sabiu, M.S., 2018. Role of employee engagement on compensation system and employee performance relationship among telecommunication service providers in Bangladesh. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), pp.19-37.
- Ilyas, Y. 1999. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI. IQ. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Itunga, G. M., & Awuor, E. 2019. EFFECT OF LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN STATE CORPORATION IN KENYA. *EFFECT OF LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN STATE CORPORATION IN KENYA.*, 39(2), 18-18.
- Junaidi, R. and Susanti, F., 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Miftah Thoha. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: CV Rajawali.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Pebrianti, K. V. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MADE'S WARUNG SEMINYAK* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Purba, D.C., Lengkong, V.P. and Loindong, S., 2019. Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahmatullah, M., Wulandari, A., & Aimuddin, A. (2021). Purchasing Decision Teh Pucuk Harum Study Case Generation Y and Z in Surabaya. *WORLD JOURNAL OF ENTREPRENEURSHIP, PROJECT AND DIGITAL MANAGEMENT*, 2(2), 98-106.
- Ramdhani, Arif. (2011). *Penilaian Kinerja*. Bandung : PT Sarana Panca Karya Nusa
- Raveendran, T. and Gamage, A.S., 2018. Impact of leadership styles on employee perromance: a review of literature. *Journal of Business*, 5, p.2.
- Richard L. Daft (2000). *Manajemen*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siddiqi, T. and Tangem, S., 2018. Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), pp.153-162.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sudiardhita, K.I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T. and Nikensari, S.I., 2018. The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), pp.1-14.
- Sofyandi, Herman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sondang P Siagian, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137.
- Susilo Martoyo, (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2, (1992), BPFE UGM, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.