

Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok

Tania Salsabilla & Widia Astuti

Mahasiswa Dan Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

dosen unpam, email : dosen01868@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Berdikari. Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 61 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Sampel Jenuh atau menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan uji-t dan uji-f dengan pengolahan data menggunakan program aplikasi Excel dan SPSS v.26. Dari hasil penelitian pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 17,373 + 0,262 X1 + 0,340 X2$ artinya jika kompensasi dan gaya kepemimpinan dinaikkan satu tingkat maka dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,602 demikian pula sebaliknya apabila kompensasi dan gaya kepemimpinan diturunkan satu tingkat maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,602. Hasil uji koefisien korelasi berganda diperoleh nilai 0,573 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Tingkat hubungan antara variabel kompensasi (X1), variabel gaya kepemimpinan (X2) dan kinerja (Y) diperoleh hubungan yang cukup kuat dimana hasil uji determinasi (R^2) memperoleh nilai sebesar 32,8% bahwa kinerja karyawan PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok dipengaruhi oleh Kompensasi dan Gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 67,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil uji-t kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4,299 > t$ tabel $1,672$ dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4,641 > 1,672$ dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Secara simultan atau Uji F terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Kerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and leadership style on employee performance at PT Rajawali Berdikari. The type of research conducted by the author is descriptive with a quantitative approach. The population in this study amounted to 61 people. The sample used in this study is the saturated sample or the entire population as the sample. Data analysis used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination

analysis and hypothesis testing using t-test and f-test with data processing using Excel and SPSS v application programs .26. From the results of the research on the effect of compensation and leadership style on employee performance, it is shown that the multiple linear regression equation $Y = 17.373 + 0.262 X1 + 0.340 X2$ means that if compensation and leadership style are increased by one level then it will increase employee performance by 0.602 and vice versa if compensation and leadership style are leadership style is lowered one level, the employee's performance will decrease by 0.602. The results of the multiple correlation coefficient test obtained a value of 0.573 meaning that the two variables have a moderate level of relationship. The level of relationship between compensation variable (X1), leadership style variable (X2) and performance (Y) obtained a fairly strong relationship where the results of the determination test (R^2) obtained a value of 32.8% that the performance of employees of PT Rajawali Berdikari Indonesia Depok Region was influenced by Compensation and leadership style, while the remaining 67.2% is determined by other variables not examined. From the results of the t-test, compensation has a positive effect on employee performance with a t count of 4.299 > t table of 1.672 with a significant level of 0.05 (5%). Leadership style has a positive and significant influence on employee performance with a t-count of 4.641 > 1.672 with a significant level of 0.05 (5%). Simultaneously or the F test there is a positive and significant influence between compensation and leadership style on employee performance.

Keywords: Compensation, Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2018:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam

kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, Kinerja kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi Handoko (dalam Hans Kevin Handoko dan Livia Jennie, 2015) . Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Prayatna, 2016). Menurut Voon et al. (2012), kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen. Permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan adalah pemimpin masih belum dapat memberi contoh berperilaku teladan bagi karyawan-karyawannya sehingga masih belum layak ditiru oleh bawahan dalam lingkungan kerja. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Sutrisno (2022), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok?
2. Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok?
3. Apakah Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.3 Kompensasi

Menurut (Nurchahyo, 2015) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”.

Menurut Hasibuan dalam Larasati (2018:91) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, uang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan

fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Menurut James, bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Tompubolon, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut House dalam Gary Yukl, mengatakan bahwa: Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi dengan kinerja yang baik untuk keberhasilan organisasi.

2.1.5 Kinerja Kerja

Yoyon B. Irianto dalam Casmita (2018:28) yang menyebutkan bahwa Kinerja adalah paduan sifat-sifat barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi pelanggan. Kinerja atau mutu adalah sifat-sifat yang dimiliki oleh setiap produk barang atau jasa dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang memiliki kelebihan-kelebihan yang diperoleh melalui proses dan perbaikan yang berkelanjutan.

Kinerja kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Wilson dan Heyel (dalam Abdullah, 2014) mengatakan

bahwa “*Quality of work* (Kinerja kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.

Gary Dessler (dalam Heru Susilofia, 2016) mengemukakan bahwa Kinerja kerja atau disebut Kinerja kehidupan kerja adalah keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

Ha1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

Ha2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

Ha3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif atau menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan

pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan-keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat penelitian pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok yang beralamat di The Great Saladin Square, Jl. Margonda Raya No.39, Depok, Kec. Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat 16431.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan yang dimulai dari bulan Desember 2022 sampai Juni 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 61 karyawan dari PT Rajawali Berdikari Indonesia.

3.3.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok yang berjumlah 61 karyawan. Pemilihan sampel yang dilakukan peneliti adalah dengan metode *convenience sampling* yaitu mengumpulkan informasi dari elemen populasi yang tersedia pada saat dilakukannya penelitian untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Heteroskedastisitas

3.5.3 Analisis Deskriptif

3.5.4 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi
 - a. Analisis Regresi Linier Sederhana

b. Analisis Regresi Linier Berganda

c. Analisis Koefisien Korelasi (R)

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

3.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.2.3 Hasil Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-total correlations) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner (instrumen penelitian) dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Validitas Kompensasi (X1)

| Kuesioner | r hitung | r tabel | Ket |
|--------------|----------|-----------|-------|
| Pernyataan 1 | 0,615 | 0,25 2 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,549 | 0,25 2 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,721 | 0,25 2 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,477 | 0,25 2 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,548 | 0,25 | Valid |

| | | | |
|---------------|-------|-----------|-------|
| | | 2 | |
| Pernyataan 6 | 0,519 | 0,25 2 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,650 | 0,25 2 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,576 | 0,25 2 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,648 | 0,25 2 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,592 | 0,25 2 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,252), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

| Kuesioner | r hitung | r tabel | Ket |
|--------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0,564 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,695 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,597 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,518 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,334 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,490 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,585 | 0,252 | Valid |

| | | | |
|---------------|-------|-------|-------|
| Pernyataan 8 | 0,492 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,704 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,649 | 0,252 | Valid |

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel gaya kepemimpinan (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,252), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Validitas Kinerja Kerja Karyawan (Y)

| Kuesioner | r hitung | r tabel | Ket |
|---------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0,628 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,431 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,404 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,639 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,414 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,644 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,683 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,421 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,647 | 0,252 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,646 | 0,252 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja kerja karyawan (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,252), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha $>$ 0,60 yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila Alpha $<$ 0,60 maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₁)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,786 | 10 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Dari hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel kompensasi nilai *Cronbach Alpha* (α) sebesar $0,786 \geq 0,600$.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,749 | 10 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Dari hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel gaya kepemimpinan nilai *Cronbach Alpha* (α) sebesar $0,749 > 0,600$.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Kerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,739 | 10 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Dari hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel kinerja karyawan nilai *Cronbach Alpha* (α) sebesar $0,739 > 0,600$.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan menunjukkan nilai yang reliabel.

4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen (kompensasi dan gaya kepemimpinan), variabel independent (kinerja kerja karyawan) mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Adapun hasil uji normalitas data primer yang diperoleh dari PT Radikari Depok sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 61 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,65986110 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | ,079 |
| | Positive | ,053 |
| | Negative | -,079 |
| Test Statistic | | ,079 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan data pada hasil analisis diatas, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal pada PT Radikari Depok. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikan sebesar 0.200 yang lebih besar dari taraf signifikan 0.05. Dapat disimpulkan bahwa pendistribusian data primer normal. Adapun grafik dari uji normalitas sebagai berikut:

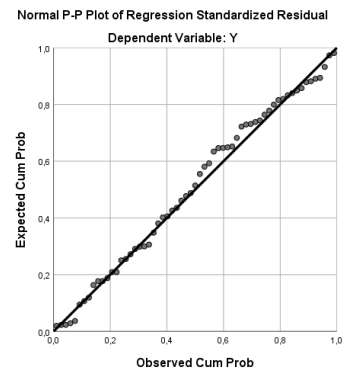
Grafik Probabilitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis

diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja kerja karyawan. Adapun hasil uji multikolinearitas pada data primer yang



diperoleh dari PT Radikari Depok sebagai berikut:

Coefficients^a

| Model | B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|--------|--|--------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 17,373 | 4,648 | | 3,730 | ,080 | | |
| X1 | ,262 | ,115 | ,294 | 2,286 | ,066 | ,702 | 1,424 |
| X2 | ,340 | ,122 | ,357 | 2,779 | ,077 | ,702 | 1,424 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan data pada hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y memiliki korelasi satu sama lain. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pada variabel kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2)

memiliki nilai tolerance sebesar 0,702 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,424 lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Adapun hasil uji autokorelasi pada data primer yang diperoleh dari PT Radikari Depok sebagai berikut :

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,573 ^a | ,328 | ,305 | 3,72243 | 2,111 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak terjadi autokorelasi negatif. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai Durbin-Watson sebesar 2,111 termasuk dalam kriteria 3 (tiga) dari tabel pedoman Durbin-Watson (DW-Test).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil uji heteroskedastisitas data primer yang diperoleh dari PT Radikari Depok, dengan metode Glesjer sebagai berikut :

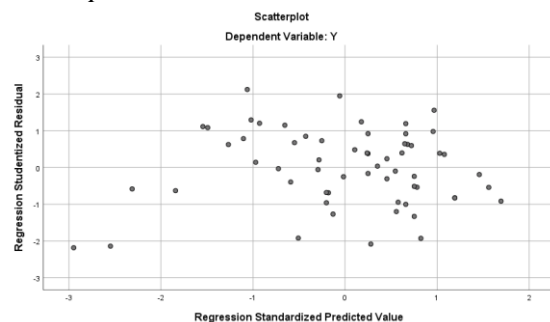
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|--------|------|
| 1 (Constant) | 8,293 | 2,489 | | 3,332 | ,002 |
| X1 | ,005 | ,061 | ,012 | ,083 | ,934 |
| X2 | -,136 | ,066 | -,311 | -2,080 | ,042 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa data primer yang diperoleh dari PT Radikari Depok setelah diolah tidak ada gejala heteroskedastisitas. Sedangkan untuk memperkuat hasil analisis data dapat digambarkan dalam bentuk grafik *scatter plot* berikut :



Grafik Scatter plot

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi ini layak dipakai.

4.2.5 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--------|------------|------|-------|------|
| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 23,890 | 4,235 | | 5,641 | ,000 |
| X1 | ,436 | ,101 | ,488 | 4,299 | ,000 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 23,890 + 0,436 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 23,890 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 23,890 point.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,436 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,436 point.

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--------|------------|------|-------|------|
| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 17,373 | 4,648 | | 3,738 | ,000 |
| X2 | ,340 | ,122 | ,357 | 2,779 | ,007 |

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--------|------------|------|-------|------|
| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 22,081 | 4,313 | | 5,120 | ,000 |
| X2 | ,493 | ,106 | ,517 | 4,641 | ,000 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22,081 + 0,493 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,081 diartikan bahwa jika variabel gaya kompensasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 22,081 point.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,493 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,493 point.

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--------|------------|------|-------|------|
| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 17,373 | 4,648 | | 3,738 | ,000 |
| X2 | ,340 | ,122 | ,357 | 2,779 | ,007 |

| | | | | | |
|----|------|------|------|-------|------|
| X1 | ,262 | ,115 | ,294 | 2,286 | ,026 |
|----|------|------|------|-------|------|

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,373 + 0,262 X1 + 0,340 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,373 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 17,373 point.
- Nilai kompensasi (X1) 0,262 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,262 point.
- Nilai gaya kepemimpinan (X2) 0,340 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,340 point.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil analisis koefisien korelasi data primer yang diperoleh dari PT Radikari Depok sebagai berikut:

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Y | X1 |
|---|---------------------|---|--------|
| Y | Pearson Correlation | 1 | ,488** |

| | | | |
|----|---------------------|--------|------|
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 61 | 61 |
| X1 | Pearson Correlation | ,488** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 61 | 61 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,488 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Y | X2 |
|----|---------------------|--------|--------|
| Y | Pearson Correlation | 1 | ,517** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 61 | 61 |
| X2 | Pearson Correlation | ,517** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 61 | 61 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,517 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Model Summary ^b | | |
|-------|---|----------------------------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| | | | | |

| | | | | |
|---|-------------------|------|------|---------|
| 1 | ,573 ^a | ,328 | ,305 | 3,72243 |
|---|-------------------|------|------|---------|

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,573 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan betapa besar persentase variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan menerangkan variance variabel kinerja kerja karyawan. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,488 ^a | ,238 | ,226 | 3,92884 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,238 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 23,8% sedangkan sisanya sebesar (100-23,8%) = 76,2% dipengaruhi faktor lain.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,517 ^a | ,267 | ,255 | 3,85341 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,267 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,7% sedangkan sisanya sebesar (100-26,7%) = 73,3% dipengaruhi faktor lain.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,573 ^a | ,328 | ,305 | 3,72243 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,328 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 32,8% sedangkan sisanya sebesar (100-32,8%) = 67,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4.2.6 Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis Parsial (t)

Pengujian hipotesis variabel kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 10% (0,1) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan H1 diterima Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 10\%$$

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(61-2) = 59$, maka $t_{tabel} = 1,672$ Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\rho \text{ value} < \text{Sig.}0,01$

1) Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 23,890 | 4,235 | | 5,641 | ,000 |
| X1 | ,436 | ,101 | ,488 | 4,299 | ,000 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,299 > 1,672)$ Hal tersebut juga

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 22,081 | 4,313 | | 5,120 | ,000 |
| X2 | ,493 | ,106 | ,517 | 4,641 | ,000 |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,641 > 1,672$) dan nilai signifikan sebesar .000, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Berdikari Depok. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil analisis data primer yang diperoleh dari PT Radikari Depok sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 392,259 | 2 | 196,130 | 14,154 | ,000 ^b |
| Residual | 803,675 | 58 | 13,856 | | |
| Total | 1195,934 | 60 | | | |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, PT Radikari Depok 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan .000 lebih kecil dari 0,05, ini membuktikan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai F hitung $>$ F tabel atau ($14,154 > 2,76$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,299 dan t_{tabel} sebesar 1,672 pada taraf signifikan 0,05 (5%).

2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,641 \geq 1,672$) dan nilai signifikan sebesar 0,05.
3. Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok. Hal ini dibuktikan dengan signifikan lebih kecil dari 0,05.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel kompensasi indikator fasilitas pada pernyataan nomor 8 masih ada 2 karyawan yang “STS” Sangat Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut “Perusahaan memberikan fasilitas berupa asuransi” diharap agar perusahaan memberikan fasilitas asuransi yang cukup terhadap karyawannya.
2. Pada variabel kompensasi indikator fasilitas pada pernyataan nomor 9 masih ada 1 karyawan yang “STS” Sangat Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut “Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur” diharap agar perusahaan memberikan bonus lembur yang cukup terhadap karyawannya.
3. Pada variabel gaya kepemimpinan indikator kemampuan mengambil keputusan pada pernyataan nomor 2 masih ada 1 karyawan yang “TS” Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut “Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja” diharap agar pemimpin lebih menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawannya.

4. Pada variabel gaya kepemimpinan indikator kemampuan komunikasi pada pernyataan nomor 5 masih ada 1 karyawan yang “STS” Sangat Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut “Semua keputusan ada ditangan pemimpin” diharap agar pemimpin bisa menerima masukan dari karyawan.
5. Pada variabel gaya kepemimpinan indikator kemampuan komunikasi pada pernyataan nomor 6 masih ada 2 karyawan yang “TS” Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut “Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan” diharap agar pemimpin lebih memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan.
6. Pada variabel kinerja kerja karyawan indikator potensi diri yang baik pada pernyataan nomor 4 masih ada 1 karyawan yang “STS” Sangat Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut “Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan” diharap agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Arifin, S. (2016). *PARTISIPATIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BUKOPIN TBK. CABANG KLATEN*. SURAKARTA.
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Kartono, Kartini. 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Sumber Jurnal**
- Fauzi, Usman. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2.3 (2014): 172-185.
- Egie, Dwi, Sumardi Hr, and Nunung Nurhayati. "PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN INDRAMAYU: Influence Of Compensation And Leadership Styles On Employee Performance In The DPRD Secretariat Of Indramayu Regency." *Jurnal Investasi* 5.2 (2019): 72-79.
- Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEEES 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.

- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama'ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.
- Nantu, Jefrianus, and Farlane S. Rumokoy. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Horiguchi Sinar Insani." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6.1 (2018).
- Rozzaid, Yusron, Toni Herlambang, and Anggun Meyrista Devi. "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 1.2 (2015).
- Khair, Hazmanan. "Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 69-88.
- Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.3 (2017): 24-32.
- Jufrizen, Jufrizen. "Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*, 2018.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1 (2018): 59-70.

- Octaviani, Irma Sari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service." *Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 7.2 (2019): 1-9.
- Astuti, W., and T. K. Dewi. "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan." *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang* 2.1 (2022): 103-115.
- Pasaribu, V. L. D., K. Krisnaldy, and H. N. Warasto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat)." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 3.1 (2020): 96-114.
- Putra, Bimo Adi, and Veta Lidya Delimah Pasaribu. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6.1 (2022): 3993-3999.

Sumber Website

<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
diakses 2019

<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managemen>

https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/8271-Full_Text.pdf