

Analysis Of Competency Roles, Supportive Leadership Styles And Compensation On Employee Performance In National Manufacturing Companies

Analisis Peran Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Suportif Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Nasional

M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR^{1*}, Pandu Adi Cakranegara², Mulyadi³, Muhammad Asir⁴, Andri Haryono⁵

Universitas Muhammadiyah Makassar¹, Universitas Presiden², Universitas Ibnu Sina³, Politeknik LP3I Makassar⁴, STISIP Bina Marta Martapura⁵

rendraanggoro@unismuh.ac.id¹, pandu.cakranegara@president.ac.id², mulyadi@uis.ac.id³, asir.polinas@gmail.com⁴, andriharyono552@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

Human Resources is one of the most important elements in a company because HR is the key determinant of the progress or decline of a company. Changes in technology and various existing dynamics cause increasingly fierce competition. This study aims to determine the effect of Supportive Leadership Style, Compensation and Competence on employee performance at PT. Wahana Pendawa Bakti. The distribution of the questionnaire was 71 respondents using google form. This research uses a quantitative study with multiple regression analysis method and uses the SPSS25 program. The results showed the Supportive Leadership Style, Compensation and Competence influence the performance of employees in PT. Bakti Pendawa Bakti

Keywords : Leadership Style, Compensation, Competence, Performance

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu unsur terpenting dalam sebuah perusahaan karena SDM merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan. Perubahan teknologi dan berbagai dinamika yang ada menyebabkan persaingan yang semakin sengit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif, Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Pendawa Bakti. Pernyebaran kuesioner sebanyak 71 responden dengan menggunakan google form. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda dan menggunakan program SPSS25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Suportif, Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi, Kinerja

1. Pendahuluan

Saat ini, ekonomi Indonesia sedang mengalami penurunan karena adanya virus Covid-19 yang masuk ke Indonesia pada awal tahun 2020, Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani memproyeksikan pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020 berkisar minus 1,7% hingga minus 2,2% (Yovanda, 2021). Proyeksi pertumbuhan ekonomi dari pemerintah tersebut tidak jauh berbeda dengan proyeksi dari lembaga internasional. Pertumbuhan ekonomi Indonesia di 2021 masih akan dibayang-bayangi oleh dampak pandemi Covid-19. Namun sebagian orang yakin turbulensi akan berakhir karena harapan besar adanya vaksin Covid-19 sebagai *game changer* yang utama. Beberapa lembaga keuangan dunia dan domestik telah mengeluarkan prediksi ekonomi di 2021. Selanjutnya, Produk Domestik Bruto (PDB) riil di Tanah Air diproyeksikan meningkat sebesar 4,8 persen pada 2021 dan 6 persen pada tahun 2022. Proyeksi tersebut ditopang oleh dukungan kebijakan yang kuat,

termasuk rencana distribusi vaksin Covid-19 serta membaiknya kondisi ekonomi dan keuangan global.

Kegiatan bisnis merupakan salah satu sektor yang menjadi penggerak pertumbuhan ekonomi masyarakat. Bisnis yang *sustain* dan meningkat diharapkan memberi sumbangan bagi penyerapan tenaga kerja dan meningkatnya pertumbuhan ekonomi. Salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar bagi perekonomian adalah sektor manufaktur. Indonesia menjadi salah satu basis industri manufaktur terbesar di ASEAN dengan kontribusi mencapai 20,27% pada perekonomian skala Nasional (BKPM, 2019). Perkembangan industri manufaktur di Indonesia saat ini mampu menggeser peran *commodity based* menjadi *manufacture based*. Sementara itu, pemerintah berupaya untuk melakukan transformasi perekonomian agar lebih fokus terhadap proses perkembangan industri non migas karena industri manufaktur dinilai lebih produktif dan dapat memberikan efek berantai secara luas, sehingga mampu meningkatkan nilai tambah bahan baku, memperbanyak tenaga kerja, menghasilkan sumber devisa terbesar, serta penyumbang pajak dan bea cukai terbesar.

Salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena SDM merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan. Perubahan teknologi dan berbagai dinamika yang ada menyebabkan persaingan yang semakin sengit. Oleh karena itu, semua perusahaan ingin memiliki SDM potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan. PT. Wahana Pendawa Bakti merupakan perusahaan yang bergerak di sektor Manufaktur yang merupakan subcon (sub-contractor) dari PT. Komatsu Indonesia. Pandemi Covid-19 memberikan dampak besar bagi perusahaan. Pada saat pandemi, PT. Wahana Pendawa Bakti mengalami penurunan produksi yang cukup signifikan yang awalnya produksi bisa mencapai 100 unit/bulan. Penurunan produksi terjadi pada awal bulan Maret 2020 yang mencapai 50% tetapi pada saat bulan Agustus 2020 produksi hanya 1 unit saja yang merupakan kondisi terburuk bagi perusahaan sehingga banyak karyawan yang tidak diperpanjang kontraknya karena perusahaan harus melakukan pengurangan biaya. Akan tetapi pada bulan November 2020 produksi kembali meningkat dan pada bulan Februari 2021 produksi sudah mencapai 80 unit/ bulan, dan kondisi tersebut juga semakin baik mengikuti kondisi ekonomi Indonesia yang semakin membaik di bandingkan tahun sebelumnya.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena semakin baik kinerja karyawannya maka kualitas perusahaan akan semakin baik dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pada saat pandemi Covid-19, hampir semua perusahaan mengalami penurunan kinerja, terutama jika diukur dengan menggunakan kinerja keuangan (seperti tingkat penjualan dan laba), akan tetapi karyawan harus senantiasa memiliki kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan job desk dan memiliki inisiatif. Jika kinerja karyawan mengalami penurunan maka dampaknya kualitas perusahaan juga akan mengalami penurunan. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Kinerja yang baik pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun dengan sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2013, p.4). Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis

penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai sehingga gaya kepemimpinan suportif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Afrizal, 2015), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu meningkatkan keinginan anggota organisasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja selain gaya kepemimpinan partisipatif yaitu dibutuhkan kompetensi. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. (Candra & Fatimah, 2020) menyatakan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Afrizal (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan suportif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan suportif juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja yang menunjang kinerja dengan lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Septerina & Irawati (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Poluakan, Runtuwene dan Sambul (2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Candra & Fatimah, 2020) ; (Pongoh, Mananeke, & Sendo, 2018) ; dan (Rafiie, Azis, & Idris, 2018) ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan suportif, kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti.

2. Metode penelitian

Semua individu atau unit-unit yang menjadi target penelitian. Populasi harus memiliki batasan dan karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian (Priyatno, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti dengan jenis kelamin laki-laki yang berprofesi sebagai staf lapangan.

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling* untuk menentukan sampel penelitian. Sampel untuk pretest pada penelitian ini berjumlah 30 orang. Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah metode survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner secara langsung dan tidak langsung (melalui *google form*) dengan memberikan pernyataan-pernyataan yang dapat diisi oleh responden. Data tersebut akan menjadi data primer penelitian yang di peroleh dengan skala likert dalam bentuk pilihan yang berbobot 1-5. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, Menurut (Sugiyono, 2017) *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah: karyawan PT Wahana Pendawa Bakti di bagian lapangan (Painting, Assembling,

Kitting dan Machining), laki-laki, usia responden mulai usia 21-40 tahun, minimal bekerja 2 tahun, level staf. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 71 responden.

3. Hasil Dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan variabel independen Gaya kepemimpinan Suportif (GK), Kompensasi (KOM) dan Kompetensi (KOMP) terhadap variabel dependen Kinerja (KI). T tabel dapat dicari pada *table statistic* pada signifikan 0,05 dengan menentukan terlebih dahulu derajat kebebasannya yaitu $df = n - k = 71 - 4 = 67$, sehingga didapatkan t tabel (df, α) = t tabel (67, 0,05) = 1,996 Maka nilai t table sebesar 1,996. Jika t-hitung < t table maka diterima, jika t-hitung > t table maka ditolak

Total X_1 merepresentasi Gaya Kepemimpinan Suportif (GK), Total X_2 merepresentasi Kompensasi (KOM), dan Total X_3 merepresentasi Kompetensi (KOMP). Berdasarkan Tabel 1 Hasil dari uji t 4 adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel Gaya kepemimpinan Suportif (GK) menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,821 lebih besar dari t tabel yaitu 1,996. Selain itu nilai sig pada tabel menunjukkan nilai sebesar 0,06 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel Gaya kepemimpinan Suportif (GK) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja karyawan (KI). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.
2. Pada variabel Kompensasi (KOM), menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,217 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,996. Nilai sig didapatkan 0,030 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (KOM) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (KI). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.
3. Pada variabel Kompetensi (KOMP) menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 6,670 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,996. Nilai sig didapatkan 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (KOMP) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (KI). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (GK), Kompensasi (KOM), dan Kompetensi (KOMP) terhadap Kinerja (KI). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.611	2.369

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Tabel 1 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.628 (62.8%) yang menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dan sisanya 37.2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,611 (61,1%). Hal ini menunjukkan presentase pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan suportif, kompensasi dan kompetensi terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 61,1% dan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan uji analisis regresi adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel tidak bebas (*dependent*) kinerja karyawan (KI) dan variabel bebas (*independent*) gaya kepemimpinan suportif (GK), kompensasi (KOM) dan kompetensi (KOMP). Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda karena variabel bebasnya ada 3 yaitu gaya kepemimpinan suportif (GK), kompensasi (KOM) dan kompetensi (KOMP).

$$KI = -2,501 + 0,293 GK + 0,309 KOM + 0,695 KOMP$$

Total X_1 merepresentasi Gaya Kepemimpinan Suportif (GK), Total X_2 merepresentasi Kompensasi (KOM), dan Total X_3 merepresentasi Kompetensi (KOMP). Tabel 2 menunjukkan hasil uji regresi linear berganda, penjelasan persamaan regresi tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -2,501 artinya jika semua variabel independen nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar -2,501.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan suportif sebesar 0,293, artinya jika gaya kepemimpinan suportif mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,293 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,309, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,695, artinya jika kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,695 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Pembahasan

Setelah melakukan pengujian pada sub-sub sebelumnya, pada dimensi *sifat pribadi* maka bekerja dengan jujur akan mempengaruhi kinerja pekerja pada PT. Wahana Pendawa Bakti.

Gaya Kepemimpinan Suportif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t- hitung sebesar 2.821 yang nilainya lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.996 dan nilai sig 0.006 yang < dari 0.05 sehingga Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang senantiasa mendukung dan menyemangati para bawahannya akan membuat bawahan bersemangat sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afrizal, 2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan suportif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung sebesar 2.217 yang nilainya lebih besar dari 1.996 dan nilai sig 0.030 yang nilainya < 0.05 sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan karena hal tersebut sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan. Perusahaan dan manajemen harus senantiasa memperhatikan kompensasi yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hoke, Tewal, & Suma, 2018) ; (Septerina & Irawati, 2018) ; (Qustolani, 2017) ; (Poluakan, Runtuwene, & Sambul,

2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung sebesar 6.670 dan t-tabel sebesar 1.996, nilai sig 0.000 < 0.05 sehingga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kompetensi karyawan dengan berbagai pelatihan. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candra & Fatimah, 2020) ; (Pongoh, Mananeke, & Sendo, 2018) ; dan (Rafiie, Azis, & Idris, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah seberapa berpengaruhnya Gaya Kepemimpinan Suportif, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Pendawa Bakti. Hasil penelitian ini disimpulkan sebagai berikut Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan., Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Untuk membantu penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama atau dengan variabel yang serupa, peneliti memberikan beberapa saran mempertimbangkan untuk menggunakan variabel intervening, misalnya kepuasan karyawan atau motivasi karyawan.

Daftar Pustaka

- Afrizal, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *JESI: Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, *V(2)* : 151-170.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, *19(2)* : 4.
- Ayuwardani, R. P. (2018). Pengaruh Informasi Keuangan dan Non Keuangan terhadap Underpricing Harga Saham pada Perusahaan yang Melakukan Initial Public Offering. (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Jurnal Nominal*, *VII(1)*.
- Aziz Alimul. (2015) *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia*. 2nd edn. Edited by Tri Utami. Jakarta Selatan : Salemba Medika
- Batlahery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, *VII(2)* 4.
- Candra, A., & Fatimah. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan yang Ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. *5(1)*.
- Dewi, L. (2018). Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Dessert.
- Fachreza, S. M. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*, *3. Jurnal Magister Manajemen*. *2(1)*.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah *Paradigma*

- Pengukuran Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 3.
- Febriansyah, v. H. (2016). Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan pada Young Entrepreneur Academy Indonesia Bandung. *Jurnal Riset Akuntansi*, VIII(2) : 13.
- Fitria, H. &. (2019). Manajemen Kepemimpinan pada Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1) : 12.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (8)* .
- Gilang, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 5.
- Hamdi. (2020). Penerapan Fungsi Manajemen pada Kantor Kelurahan Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. *Jurnal Ekonomi Bisnis Jilid 6. 2* , 2.
- Hoke, S. V., Tawal, B., & Suma, J. S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Padang : Media Nusa Creative.
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1) : 4.
- Ingrid, S. &. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 3(2) : 2.
- Irawati, S. &. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration* 2(1) : 2.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, III(2) : 2.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*. 3(3), 4-5.
- Kartika, L. N. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, XVII(1), 6.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Lestari, J. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1) : 7.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Mu'ah, M. &. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manudia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9 (2).
- Pongoh, A. M., Mananeke, L., & Sendo, G. M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Pramesti, W. (2017). Analisis Pemingkatan Sukuk:Perspektif Keuangan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam BISNIS*, 5 (1), 7.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 10.
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pegolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta : PT. Anak Hebat Indonesia.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Surabaya : Zifatama Publishing.

- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Purba, D. C. (2019). Analisis pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 3.
- Qustolani, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Palembang : Tunggal Mandiri Publishing.
- Rifa'i, C. W. (2016). *Dasar-dasar manajemen*. Medan : Perdana Publishing.
- Riyanda, M. (2017, Agustus 1). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Septerina, & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1).
- Sofie, F. S. E. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Angung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(01) : 3.
- Solihin, Ismail. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, 1(2), 3-4.
- Sulistiyastuti, E. A. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif : untuk Administrasi ublik dan Masalah-Masalah sosial*. Yogyakarta : Gava Media.
- Suyono, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif, Komunikasi Horizontal dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Frontliner PT. Bank Central Asia Tbk Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(1) : 3.
- Syamsuddin. (2017). Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, 1(1) : 4.
- Tamini, A. A. (2015). *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan*, 3-4.
- Wibowo, F. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, X(2) : 4.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yovanda, Y. R. (2021). *Menkeu Sri Mulyani Ungkap Proyeksi Terbaru Pertumbuhan Ekonomi RI, Minus Sepanjang 2020*.