*Management Studies and Entrepreneurship Journal*
Vol 4(1) 2023 : 505-519

# *The Effect Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance At PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih*

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih

**Romsa Endrekson***
Universitas Prabumulih
romsaendrekson@gmail.com

**Corresponding Author*

***ABSTRACT***
*According to him, the role of the digital economy is very important in the new normal era, which has transformed the Indonesian economy to rely more on digital infrastructure. Business actors can use digital technology to improve product quality and access to capital and to penetrate the market. After the pandemic that hit the world and the negative impacts on all sectors of life including the small and medium business unit sector. This has an impact on decreasing the income earned by the sellers of Pempek 26 Ilir Creative Village Center, Palembang City. For this reason, a digital-based strategy is needed to survive and increase revenue for sellers in the village center of Pempek 26 Ilir, Palembang City. The research method used in this study is a qualitative analysis with an exploratory step using participatory observation techniques, interviews and SWOT analysis. The results of this study recommend strategies for survival and how to increase revenue by selling online, marketing digitally and improving product quality and adding services as well as establishing and optimizing customer marketing relationships. Even though there has been a drastic decrease in income for central sellers, Pempek 26 ilir creative village, Palembang City is always responsive and adapts to environmental changes, adjusts to developments in information technology so that it can continue to survive.*
***Keywords:*** *Survival Strategy, Digital, Creative Village Center*

**ABSTRAK**
Kinerja karyawan mempunyai peran penting dalam satu perusahaan atau organisasi, karena seluruh karyawan akan membantu pekerjaan di perusahaan agar cepat selesai tentunya dengan hasil yang baik, akan tetapi karyawan memiliki produktifitas kerja yang berbeda, karena dengan itulah diperlukan hubungan yang baik antara pemimpin dan juga bawahan maka akan munculnya keadaan yang baik.Gaya kepemimpinan dan kompensasi diduga bagian factor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebuah organisasi bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan diskriptif kuantitatif. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder. Pemilihan objek dan lokasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sengaja *(purposive sampling)* kepada karyawan karyawan PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih. Kemudian untuk mengetahui hubungan pengaruh variable bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variable terikat (kinerja karawan) hipotesis dan data yang diperoleh akan dianalisa menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (6,611 > 1,675) dan Kompensasi (X2) (6,461 > 1,675) dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka X1 dan X2 secara parsial berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan F-hitung lebih besar dari F-tabel (47,862 > 2,79) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) bersama-sama berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Prima Energi.
**Kata Kunci :** Gaya Kepemimimpinan, Kompensasi, Kinerja

*Submitted : 23 December 2022, Accepted : 2 January 2023, Published : 14 January 2023*
Copyright © 2023 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

## 1. Pendahuluan

Pada saat ini manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menjadi tolak ukur dalam menentukan suatu keberhasilan dan untuk pencapaian target dalam sebuah perusahaan, keberadaan sumber daya manusia akan memiliki potensi yang besar dalam menjalankan aktifitas perusahaan, setiap sumber daya manusia yang ada akan mempunyai potensi yang harus dimanfaatkan dengan baik, karena pentingnya menyadari sumber daya manusia maka perusahaan tersebut seharusnya memberi perhatian khusus terhadap sumber daya manusia dan menganggap bahwa karyawan adalah asset dari perusahaan untuk mengembangkan usaha yang dijalankan, pentingnya penghargaan yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan atas peran yang telah diberikan yang membuat kinerjanya lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Menurut Rivai dalam (Apandi, 2018), sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi 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, dengan adanya gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat mempengaruhi karyawan didalam perusahaan maupun karyawan di luar perusahaan demi menunjang keberhasilan perusahaan bahkan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan pada setiap perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni adanya kompensasi, yang bermakna seluruh balasan yang didapatkan oleh seorang karyawan atas jasa yang telah diberikan dari hasil pekerjaanya pada perusahaan baik itu dalam bentuk nominal ataupun barang baik langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu pekerjaan yang telah diselesaikan sehingga mendapatkan hasil terbaik, karyawan yang memiliki semangat yang lebih tinggi dalam bekerja dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi, yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilannya yang dimiliki untuk dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan lainnya dengan baik. Dengan adanya peningkatan prestasi kerja sangat berpengaruh pada karyawan.

Menurut Kadarisman dalam (Astarina, 2018), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi, antara lain untuk: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, dan pengadaan efektif karyawan. Komponen dari kompensasi karyawan terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung, berupa: bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba dan opsi saham), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham) sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa: program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, pensiun), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas lainnya seperti kendaraan dan ruang kantor. Setiap karyawan pastinya mempunyai keinginan untuk mendapatkannya sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan penerapan kompensasi yang baik tentunya membuat karyawan lebih dihargai karena dianggap telah memanusiakan manusia lain.

Dalam berbagai tujuan untuk meraih suatu prestasi kerja karyawan diharapkan maksimal, oleh karena itu sangat dibutuhkan sekali peranan gaya kepemimpinan dan kompensasi, agar berjalan efektif semangat kerja yang timbul dengan adanya dorongan dari pemimpin. Gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai suatu peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, adanya hubungan yang serasi antara gaya kepemimpinan dan para karyawan, sehingga membuat suasana di tempat kerja menjadi sangat berpengaruh dan membuat karyawan merasa lebih betah dan tentunya nyaman dalam bekerja.

Kinerja karyawan mempunyai peran penting dalam satu perusahaan atau organisasi, karena seluruh karyawan akan membantu pekerjaan di perusahaan agar cepat selesai tentunya dengan hasil yang baik, akan tetapi karyawan memiliki produktifitas kerja yang berbeda, karena dengan itulah diperlukan hubungan yang baik antara pemimpin dan juga bawahan maka akan munculnya keadaan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik kepada karyawan maka akan tercipta kesalahpahaman dan akan berimbas kepada produktifitas karyawan tersebut.

Menurut Jepry dan Nanda dalam (Rachmawati, 2020) kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Karyawan mempunyai peranan penting dalam satu perusahaan atau organisasi, karena seluruh karyawan yang akan membantu pekerjaan di perusahaan agar lebih cepat selesai dengan hasil yang baik, akan tetapi karyawan memiliki kreatifitas kerja yang berbeda, karena dengan itulah diperlukan hubungan yang baik antara pemimpin dan juga bawahan maka akan munculnya keadaan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik kepada karyawan kurang baik maka akan tercipta kesalahpahaman dan akan berimbas kepada produktifitas karyawan tersebut.

PT. Anugerah Prima Energi (APE) yang berdiri pada 20 Agustus 2015, merupakan merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak dalam bidang Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) yang saat ini sedang berkembang pesat. Akhir-akhir ini hasil pengisian tabung gas menunjukan tren penurunan hal ini diduga disebabkan oleh adanya gaya kepemimpinan yang kurang pas dimana atasan di nilai kurang memberikan dampak positif terhadap para bawahannya, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan kurang nya pengarahan dan perhatian dari atasan yang membuat karyawan menjadi tidak nyaman bekerja, selain itu juga terkait dengan kompensasi yang di berikan kepada karyawan yang mana karyawan masih merasa kurang sesuai dengan apa yang diharapkan dibandingkan dengan kebutuhan yang kian meningkat agar atasan lebih bijak lagi mempertimbangkan kompensasi yang sesuai dan sering juga terjadi keterlambatan dalam pembagian gaji. Hal ini akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Penjelasan Gaya Kepemimpinan

Menurut Saiful dalam (Hasibuan, 2020) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Satu pemimpin memiliki perbedaan dari pemimpin lainnya dan tidak dapat dipaksakan sama terhadap pemimpin lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan baik maupun buruk dan tidak seharusnya menjadi perbandingan sama kepemimpinan lainnya.

### Indikator Gaya Kepemimpinan

a. Gaya 1 (GI), yaitu orientasi tugas tinggi dan orientasi hubungan rendah (instruksi). Gaya ini tepat diterapkan pada bawahan yang tingkat kesiapannya rendah (RI). Hal ini disebabkan situasi bawahan belum mampu dan mau sehingga memerlukan pengarahan yang tegas berupa instruksi untuk melakukan tugas. Ini dapat terjadi pada mereka yang baru masuk kerja.
b. Gaya 2 (G2), yaitu orientasi tugas tinggi dan orientasi hubungan tinggi (konsultasi). Gaya ini tepat digunakan pada bawahan yang tingkat kesiapan sedang kesedang (R2). Hal ini

disebabkan bawahan belum mampu melakukan tugasnya, tetapi sudah memiliki kemauan. Ketidakmampuan masih memerlukan pengarahan, tetapi karna kemauan sudah ada bawahan tersebut harus sudah didengar pemikirannya.

c. Gaya 3 (G3), yaitu orientasi tugas rendah dan orientasi hubungan tinggi (partisipasi). Gaya ini tepat digunakan pada bawahan yang tingkat kesiapan sedang ketinggi (R3). Hal ini disebabkan kemampuan sudah ada tetapi kemauan belum. Oleh karena itu dalam rangka mendorong supaya bawahan termotivasi untuk melakukan tugas, diperlukan komunikasi dua arah yang intensif antara pemimpin dan bawahannya untuk memotivasinya.
d. Gaya 4 (G4), yaitu orientasi tugas rendah dan orientasi hubungan rendah (delegasi). Gaya ini tepat dilakukan pada bawahan yang tingkat kesiapan tinggi (R4). Hal ini disebabkan bawahan sudah mampu melakukan tugasnya sehingga tidak diperlukan lagi pengarahan dan sudah memiliki kemauan sehingga tidak perlu melakukan hubungan manusia yang tinggi untuk memotivasi.

**Pola Dasar Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam (Retna dan Teni, 2018) gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanan tugas.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai

**Pengaruh Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Thoha dalam (Khairizah, dkk, 2015), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja memiliki tujuan hidupnya masing-masing. Seseorang karyawan akan bekerja dan menunjukan loyalitasnya kepada perusahaan, dengan itu pula perusahaan memberikan yang terbaik dengan memberikan kompensasi, salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi dan prestasi kerja yaitu dengan memberikan kompensasi.

Menurut Handoko dalam (Fauziah, dkk, 2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

**Faktor-Faktor Kompensasi**

Menurut Hasibuan dalam (Wijaya dan Fransisca, 2015) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
   Jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
   Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka

tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat buruh
   Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka t tingkat kompensasi semakin besar.
4. Produktifitas kerja karyawan Jika produktifitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres Pemerintah dengan undang-undang dan keppres, menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.
6. Biaya hidup
   Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan
   Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
   Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalaman kerjanya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.
9. Kondisi perekonomian nasional
   Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.
10. Jenis dan sifat pekerjaan
    Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kemampuan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

**Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi dalam (Jepry dan Nanda, 2020) Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang meningkat dapat diaplikasikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan berdampak kestabilan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahan. Selain dari kedisiplinan, perusahan juga harus peduli pada faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun.

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Djeremi dalam (Wanasaputra dan Liliana, 2017):

a. Efektifitas dan Efisiensi
   suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
b. Otoritas (wewenang)
   perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
c. Disiplin

mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.

d. Inisiatif
kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

e. Lingkungan kerja
lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

**Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator Kinerja menurut Bintoro dan Daryato dalam (Jepry dan Nanda, 2020) yaitu

1. Kuantitas.
seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
2. Kualitas.
seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
3. Ketepatan Waktu.
tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas.
tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 3. Metode Penelitian

Metode penelitian dekriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendiskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat. Pada penelitian ini, penulis berusaha mendeskripsikan peristiwa yang menjadi pusat penelitian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Penelitian ini menggambarkan data kuantitatif yang diperoleh menyangkut keadaan subjek atau fenomena dari sebuah pupulasinya.

**Jenis Data**

Data penelitian ini adalah data primer berupa skor skala likert (1sd 5) dari jawaban pertanyaan dan pernyataan dalam kuisioner yang diberikan kepada responden. Data sekunder dibutuhkan untuk melengkapi sumber data yang belum tercakup dalam kuisioner. Wawancara dengan sumber infromasi dalam hal ini pimpinan perusahaan dan observasi diperlukan untuk menggali infromasi lebih dalam dan mendetil terkait dengan objek penelitian

**Sumber Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi dengan langkah eksploratif yaitu melakukan salah satu teknik pengumpulan data kualitatif yang dianjurkan untuk mendapatkan data-data deskriptif (Gunawan, 2017).Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa hasil observasi dan data sekunder yang berupa data yang dikumpulkan.

Penelitian dilakukan dalam dua tahap, yakni pengumpulan data dan pengolahan data. Pengumpulan data dengan metode kuisioner dan wawancara kepada responden. Menurut Sugiyono, (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan yang atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengisian kuesionernya dengan cara responden memberikan tanda ceklis atau mengisi nilai skala yang telah ditentukan sesuai dengan pertanyaan yang ada. Pengumpulan data dilakukan dengan sensus karena jumlah responden kurang dari 100 orang, melalui penyebaran kuesioner dan mendatangi langsung wilayah sampel dalam penelitian yang dapat dijangkau. Bentuk kuesioner terdiri dari pertanyaan terkait (angket terstruktur). Data ini diperoleh melalui kuesioner yang di bagikan ke setiap responden. Responden menjawab pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tersebut dan memilih satu yang paling tepat dari berbagai alternatif jawaban yang disediakan tanpa memberikan jawaban lain, kuesioner bentuk ini lebih menarik bagi responden karena kemudahannya dalam memberikan jawaban dan juga waktu yang digunakan untuk menjawab pertanyaan lebih singkat.

**Pengolahan dan analisa data**

Dilakukan dengan cara dikelompokan bersdasarkan variabel dan aspek yang dibutukan selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.

## 4. Hasil dan Pembahasan

**Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Anugerah Prima Energi yang berjumlah 50 orang. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini akan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing – masing klasifikasi demografis responden tersebut.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berikut ini tabel karakter responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---|---|---|
| Laki-laki | 48 orang | 96 |
| Perempuan | 2 orang | 4 |
| **Total** | **50 Orang** | **100** |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah Laki-laki yaitu sebanyak 48 orang (96%) sedangkan responden perempuan berjumlah 2 orang (4%). Hal ini dikarenakan PT. Anugerah Prima Energi lebih banyak melakukan kegiatan di lapangan sehingga karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih dibutuhkan dari pada karyawan perempuan.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berikut ini tabel karakter responden berdasarkan tingkat usia:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|---|---|---|
| 20-30 | 27 | 54 |
| 31-41 | 9 | 18 |
| 42-55 | 14 | 28 |
| **Total** | **50** | **100** |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh gambaran bahwa responden berusia antara 20-30 tahun memiliki jumlah terbanyak yakni 27 orang atau (54%). Dan pada umur 31-40 tahun berjumlah 9 orang atau (18%), sedangkan usia 42-55 tahun berjumlah 14 orang atau (28%) dari total 50 karyawan.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berikut ini tabel yang menunjukkan komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan:

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| Tingkat Pendidikan | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|---|---|---|
| SD | 7 | 14 |
| SMP | 3 | 6 |
| SMA | 37 | 74 |
| D2 | 1 | 2 |
| D3 | 2 | 4 |
| **Total** | **50** | **100** |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat terlihat karyawan yang jenjang pendidikannya SD berjumlah 7 orang atau (14%). Jenjang pendidikan SMP ada 3 orang atau (6%). Jenjang pendidikan SMA ada 37 orang atau (74%). Jenjang pendidikan D2 ada 1 orang atau (2%), sedangkan D3 ada 2 orang atau (4%) dari total jumlah 50 karyawan, maka yang paling banyak adalah jenjang pendidikan SMA.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berikut ini tabel yang menunjukkan komposisi responden berdasarkan masa kerja:

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa Kerja | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|---|---|---|
| 1-2 tahun | 7 | 14 |
| 3-4 tahun | 34 | 68 |
| 5-6 tahun | 9 | 18 |
| **Total** | **50** | **100** |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh gambaran responden berdasarkan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 7 orang atau (14%), 3-4 tahun berjumlah 34 orang (68%), sedangkan masa kerja 5-6 tahun berjumlah 9 orang atau (18%) dari total 50 karyawan.

**Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner**

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Prima Energi , maka masing-masing variabel diberikan 8 (delapan) pertanyaan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan skala sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59 = Kurang Baik
2,60 – 3,39 = Cukup Baik
3,40 – 4,19 = Baik
4,20 - 5,00 = Sangat Baik

**Data Hasil Penelitian dan Pembahasan**
**Analisis Data**
**Hasil Uji Validitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Item | Nilai Korelasi (r-hitung) | r-tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 1 | 0,489 | 0,235 | Valid |
| | 2 | 0,593 | 0,235 | Valid |
| | 3 | 0,684 | 0,235 | Valid |
| | 4 | 0,491 | 0,235 | Valid |
| | 5 | 0,440 | 0,235 | Valid |
| | 6 | 0,246 | 0,235 | Valid |
| | 7 | 0,600 | 0,235 | Valid |
| | 8 | 0,537 | 0,235 | Valid |
| Kompensasi (X2) | 1 | 0,506 | 0,235 | Valid |
| | 2 | 0,350 | 0,235 | Valid |
| | 3 | 0,604 | 0,235 | Valid |
| | 4 | 0,240 | 0,235 | Valid |
| | 5 | 0,612 | 0,235 | Valid |
| | 6 | 0,655 | 0,235 | Valid |
| | 7 | 0,518 | 0,235 | Valid |
| | 8 | 0,436 | 0,235 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1 | 0,431 | 0,235 | Valid |
| | 2 | 0,612 | 0,235 | Valid |
| | 3 | 0,330 | 0,235 | Valid |
| | 4 | 0,568 | 0,235 | Valid |
| | 5 | 0,659 | 0,235 | Valid |
| | 6 | 0,683 | 0,235 | Valid |
| | 7 | 0,349 | 0,235 | Valid |
| | 8 | 0,250 | 0,235 | Valid |

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator pada butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari t-tabel. Maka hasil tersebut menujukkan bahwa semua indikator pada butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas kuisioner adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*. Kuisioner dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikansi 5%, maka kuisioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya

**1. Gaya Kepemimpinan (X1)**

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas X1**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|---|---|---|
| .600 | .597 | 8 |

Sumber: Data Primer yang dioleh SPSS 16.

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa tabel *Reliability Statistic* yang didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,600 > 0,235 (r-tabel) maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan *reliable*.

**2. Kompensasi (X2)**

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas X2**

| Reliability Statistics | | |
|---|---|---|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .548 | .549 | 8 |

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 16.

Dari tabel 7 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu, 0,548 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,548 > 0,235 (r-tabel).

**3. Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Y**

| Reliability Statistics | | |
|---|---|---|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .512 | .505 | 8 |

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 16.

Dari Tabel 8 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,512 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > r-tabel. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,600 variabel Kompensasi X2 sebesar 0,548 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,512. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pertanyaan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, variabel independen atu kedua variabel berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan analisis grafik dan uji *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (1-*sampel* K-S), apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

**Tabel 9. Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.20154549 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .116 |
| | Positive | .080 |
| | Negative | -.818 |

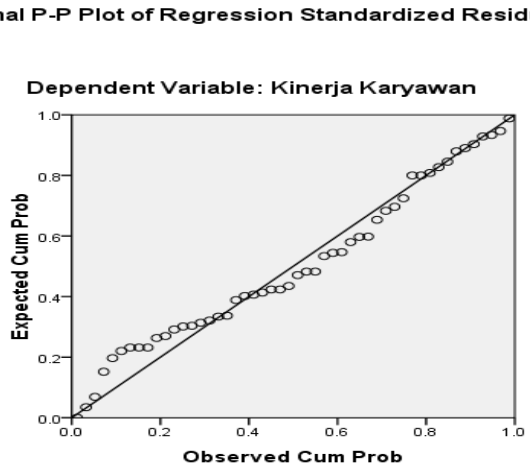
| | |
|---|---|
| Kolmogorov-Smirnov Z | 818 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .515 |
| a. Test distribution is Normal. | |
| b. Calculated from data. | |

Sumber: Data Primer yang diolah oleh SPSS 16.

Berdasarkan hasil Tabel 9 diatas diketahui bahwa hasil uji normalitas nilai signifikasinya 0,515 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.

a. Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residul berdistribusi normal.
b. Jika titik-titik atau data menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik, maka hal ini menujukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.




**Gambar 1. Uji Normalitas**

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 16.

Berdasarkan grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Wibowo dalam (Tanto Wijaya, 2015) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai $\alpha$ = 0.05, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Heteroskedasitisitas:

1. jika sig > 0,05 : Maka tidak terjadi Heteroskedasitisitas.
2. jika sig < 0,05 : Maka terjadi Heteroskedasitisitas.

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel | Sig | Kesimpulan |
|---|---|---|
| X1 | 0,097 | Tidak Terjadi Heteroskedasitisitas. |
| X2 | 0,725 | Tidak Terjadi Heteroskedasitisitas. |

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 16.

Berdasarkan tabel 10 diatas penelitian ini menggunakan uji *glejser* dapat diketahui bahwa nilai sig > 0,05, jadi kesimpulannya penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel dependen (variabel bebas) terhadap satu variabel independen (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidak hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan satu variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan program *Statical Product and Service Solution (SPSS) 16.* Hasil perhitungan regresi berganda dapat ditunjukkan tabel berikut ini:

**Tabel 11. Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 13.348 | 2.452 | | 5.443 | .000 |
| | Gaya Kepemimpinan | .337 | .051 | .557 | 6.611 | .000 |
| | Kompensasi | .405 | .063 | .544 | 6.461 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 16.

Dalam regresi linier berganda ini menggunakan bantuan *Program SPSS 16.* Dapat dirumuskan persamaan linier berganda sebagai berikut:

**Y = 13,348 + 0,337X1 + 0,405X2 + e**

1. Nilai konstanta sebesar 13,348 menyatakan bahwa jika tidak ada penambahan pada X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Kompensasi) maka Y (Kinerja Karyawan) sebesar konstanta yaitu 13,348.
2. Nilai koefisien regresi X1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,337 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (Gaya Kepemimpinan), maka Y (Kinerja Karyawan) juga naik sebesar 0,337 dengan ketentuan-ketentuan X2 (Kompensasi) adalah tetap.
3. Nilai koefisien X2 (Kompensasi) sebesar 0,405 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Kompensasi) maka Y (Kinerja Karyawan) juga naik sebesar 0,405 dengan ketentuan X1 (Gaya Kepemimpinan) tetap.

**Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Ghozali dalam (Saptiani, 2017) mengatakan uji statistik t yaitu secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dengan kriteria:

a. Jika t-hitung < t tabel, maka H0 diterima, H1 ditolak, artinya secara parsial penelitian ini tidak berpengaruh.
b. Jika t-hitung > t-tabel, maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya secara parsial penelitian ini berpengaruh.

**Tabel 12. Hasil Uji t**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 13.348 | 2.452 | | 5.443 | .000 |
| | Gaya Kepemimpinan | .337 | .051 | .557 | 6.611 | .000 |
| | Kompensasi | .405 | .063 | .544 | 6.461 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 16.

**Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 12 menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (6,611 > 1,675) dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Prima Energi , maka hipotesis (H1) diterima.

**Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (6,461 > 1,675) dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Ini menjelaskan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Prima Energi. maka hipotesis (H2) diterima.

**Pengujian Hipotesis (Uji F)**

Uji simultan (uji F), uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan α = 0,05 (5%), dengan kriteria:

a. Jika F-hitung < F-tabel, maka H0 diterima, H1 ditolak, artinya secara simultan X1 dan X2 tidak berpengaruh.
b. Jika F-hitung > F-tabel, maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya secara simultan X1 dan X2 ini berpengaruh.

**Tabel 13. Hasil Uji F**

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 144.078 | 2 | 72.039 | 47.862 | .000[a] |
| | Residual | 70.742 | 47 | 1.505 | | |
| | Total | 214.820 | 49 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 16.

**Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)**

Berdasarkan uji F pada Tabel 14 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) bersama-sama berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Prima Energi hal ini dapat diketahui dari F-hitung lebih besar dari F-tabel (47,862 > 2,79) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). maka hipotesis (H3) diterima.

**Analisis Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi disajikan pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 14. Koefesien Determinasi ($R^2$)**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .819[a] | .671 | .657 | 1.22684 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 16.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh *R square* sebesar 0,671 atau (67,1%). hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Prima Energi sebesar 0,671 atau (67,1%). Sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian dari data-data yang telah disajikan diatas maka dilakukan pembahasan hasil penelitian. Hasil pembahasan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terlihat dari t-hitung lebih besar dari t-tabel (6,611 > 1,675) dengan signifikansi (0,000 < 0,05). Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Prima Energi dengan nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar (0,337) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Gaya Kepemimpinan (X1), maka Kinerja Karyawan (Y) juga sebesar (0,337). Berdasarkan hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat dari t-hitung lebih besar dari t-tabel (6,461 > 1,675) dengan signifikansi (0,000 < 0,05). Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Prima Energi. Dengan nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar (0,405) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Kompensasi (X2), maka Kinerja Karyawan (Y) juga sebesar (0,405). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat dari F-hitung > F-tabel, (47,862 > 2,79). Dengan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Pada tabel 4.16 Berdasarkan nilai *R square* sebesar 0,671 atau (67,1%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Prima Energi sebesar 0,671 atau (67,1%). Sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis data diketahui bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyaewan PT Anugerah Prima Energi Prabumulih.
2. Hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Anugerah Prima Energi Prabumulih.
3. Hasil analisis data secara simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi menunjukkan bahwa secara bersama-sama (Simultan) gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Anugerah Prima Energi Prabumulih.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti serta kesimpulan di atas, beberapa hal yang dapat disarankan:

1. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh jajaran top manajemen PT Anugerah Prima Energi Prabumulih sudah cukup baik agar terus ditingkatkan sehingga akan terus berpengaruh postif terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan beban kerja dan peraturan yang berlaku, yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Kompensasi lain nya dapat diberkan perupa reward dan punishman.

**Daftar Pustaka**

Apandi, (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Lampung. *CENDEKIA: Journal of Education and Teaching, 12(1): 61-74.*htpp://cendekia.soloclcs.org/index.php/cendekia/article/view/463/pdf

Arinal , V dan Agus, T. R. (2017), Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI on SPOT, 10(1):1-10* htpp://journal.stikomcki.ac.id./index.php/jmbi.article/view/2

Astarina, I, (2018), Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, VII(4): 1-148.* htpp://journal.stieindragiri.ac.id./index.php/cos/article/view/17

Chaniago, A, (2017), Pemimpin & Kepemimpinan (Pendekatan Teori dan Studi Kasus). Lentera Ilmu Cendekia. Jakarta.

Dwianto, A, S,, dkk, (2019), Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jacil Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 2(2): 209-223.* htpp://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74

Farla, W,, dkk, (2019), Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ekonomi Global, 4(1): 17-30.* htpp://ejournal.uigm.ac.id./index.php/EG/article/view/570

Fenny, Cur, F, R, dkk, (20198), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifince. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik, 1(1): 40-50.* htpp://jurnal.usiu.ac.id./index.php/emba/article/view/28050/0

Jepry dan Nanda Harry Mardika, (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pana Lantas Sindo Ekpress. *Jurnal EMBA, 8 (1) : 1977-1987.* htpp://jurnal.unsrat.ac.id./index.php/JEKKP/article/view/1402

Retna, H. K,, dan Teni, A, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustkaan Daerah Kapubaten Bogor. *Jurnal Widya Cipta, 2(1):26-31.* htpp://ejurnal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2657

Ritawati, R. A, (2015). Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Palembang. *Jurnal I-Finance, 1(1):57-72.*htpp://jurnal.radenfatah.ac.id./index.php/I-Finance/article/view/315

Saiful, M. B, (2016). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA, 6(2):144-152.* htpps://www.neliti.com/id/publication/164436/*analisa-pengaruh-gaya kepemimpinan-dan-disiplin-kerja-terhadap-efektifitas-kerja-guru*

Setiawan, K, A,, dan Ni, W. M, (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud, 5(12):7956-7983.* htpps://ojs.unud.ac.id./index.php/manajemen/article/view/25778

Sugiyono, (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Wanasaputra, S,, dan Liliana, D, (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota yayampek. *Jurnal Manajemen dan Star-UP Bisnis, 2(4):494-503* htpp://jurnal.ac.id./index.php/performa/article/view/582

Wijaya, T,, dan Fransisca, A, (2015), Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA, 3(2):37-45.* htpps://www.neliti.com/id/publication/36406/*pengaruh-motivasi-dankompensasi terhadap-kinerja-karyawan-pt.-sina- jaya-ab*