

ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN PADA MASA PANDEMI

Fadli Ilyas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email : fadli.fil@bsi.ac.id

Abstract – *This research was conducted to find out how big the impact of compensation, job satisfaction and leadership on the performance of company employees in the midst of an effort to survive the prolonged covid pandemic conditions. The method used is a quantitative research method. The sampling technique was done by random sampling. Data was obtained by distributing questionnaires to 35 respondents from 100 employees. The analytical method used is multiple linear regression and t test. The results of the hypothesis test (t test) show that the variables of job satisfaction (X2) and Leadership (X3) have no effect on performance. Because based on the results of the analysis that affects performance only compensation (X1), then to improve employee performance, what needs to be done is to improve compensation indicators.*

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Leadership, and Performance.*

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan (Ardian, 2019).

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari

manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya (Darda et al., 2022).

Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan tetapi penting juga untuk perusahaan. Jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Tanpa kompensasi yang cukup diterima karyawan, maka karyawan yang ada akan merasa ketidakpuasan akibat pembayaran kompensasi yang kurang (Mondiani, 2012; Sosrowidigdo et al., 2011). Hal ini akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan – keluhan, terjadi pemogokan kerja, dan mengarah pada tindakan – tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya intensitas tingkat kehadiran dan peputaran karyawan. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran juga akan mengurangi daya kompetensi dan kompetisi perusahaan dan individual. Maka dari itu kompensasi harus diatur sedemikian rupa agar kepuasan diantara perusahaan dan karyawan tercapai sehingga sama-sama diuntungkan (Nilasari, 2016).

Kompensasi berperan dalam menarik minat, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran–sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan yang lainnya, keluarga dan masyarakat (Ritawati, 2015). Paling tidak dalam pemberian kompensasi harus memperhatikan prinsip adil dan layak. Prinsip adil dan layak harus dapat diperhatikan dengan baik agar kompensasi yang diberikan dapat menambah gairah kerja dan kepuasan kerja karyawan (Pioh & Tawas, 2016). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi langsung berupa : gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya dan kompensasi tidak langsung berupa : promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan. Kompensasi langsung sangat penting bagi karyawan karena kompensasi langsung diterima secara langsung, rutin atau periodik apabila kompensasi langsung tidak berjalan lancar maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan kepuasan kerja menurun (Rasyid & Tanjung, 2020). Dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan maka kompensasi perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan hasil produksi (Setiawan & Dewi, 2014).

Kepemimpinan memiliki posisi sentral dan peran menentukan bagi sukses organisasi perusahaan. Sukses seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya ditentukan oleh tingkat penguasaan keterampilan manajerial dan kharismatika yang dimilikinya (Purba et al., 2021). Kedua hal tersebut akan menjadikan seorang pemimpin mampu mengembangkan visi dan mendorong perubahan (establishing direction) dalam upaya mewujudkan visi organisasi. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan mengarahkan suatu kelompok guna mewujudkan visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robinson & Judge, 1998). Kepemimpinan adalah tentang kredibilitas, tentang mengamalkan yang kita sendiri ajarkan (As-Suwaidan, 2005) . Kepemimpinan dapat dibagi menjadi dua yaitu: (1) Kepemimpinan atas dasar struktur, menekankan pada struktur tugas dan tanggungjawab yang harus dijalankan bawahan; dan (2) Kepemimpinan atas dasar pertimbangan, menunjukkan gaya pemimpin yang memberikan perhatian atau dukungan kepada bawahan (Gibson et al., 1997). Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan,

krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif dan tujuan organisasi akan tercapai (Rohaeni et al., 2019).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2009) kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil.
- b. Kualitas dari hasil.
- c. Ketepatan waktu dari hasil.
- d. Kehadiran.
- e. Kemampuan untuk bekerja sama.

Kinerja berasal dari kata job performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Darda et al., 2022; Mangkunegara, 2015).

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu ukuran atau nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Riyadi, 2011). Kompensasi merupakan hasil jerih payah pekerja yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Dalam pemberian kompensasi perusahaan harus memenuhi prinsip adil dan layak, karena apabila karyawan merasa tidak terpuaskan atas upah yang diberikan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Kadarisman, 2012). Kompensasi merupakan fungsi balas jasa yang layak kepada pekerja atas kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi (Akbar, 2018). Kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran tidak sekedar berbentuk pemberian upah atau gaji sebagai pengangkatan menjadi tenaga kerja sebuah organisasi atau perusahaan (Nawawi, 2013).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Newstrom & Davis, 1986). Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, misalnya pernyataan berikut “saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran obyektif misalnya melalui pernyataan “pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, misalnya pernyataan “saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan dalam tiga bulan”. Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memikirkan dampaknya pada perilaku masa mendatang (Sudiro, 2021).

Kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap

pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja (Sanuddin & Widjojo, 2016)

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Mulyadi & Syafitri, 2015). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian, 2012). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Faizal, 2018).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2018). Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2018).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili representatif (Sugiyono, 2018). Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel keseluruhan karyawan PT Malaka Berkah Berlimpah. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan mengedarkan kuesioner, dan wawancara terstruktur kepada 35 responden. Data primer merupakan data yang didapat sumbernya secara langsung, Wawancara, dengan bertanya langsung kepada responden (Sugiyono, 2018).

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah a). Variabel Terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. b). Variabel Bebas (X1) yaitu Kompensasi. c). Variabel Bebas (X2) yaitu Kepuasan Kerja dan d). Variabel Bebas (X3) yaitu Kepemimpinan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut disajikan data hasil uji validitas dengan SPSS 23.00 dengan menggunakan 20 responden percobaan.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Pearson Correlation		Signifikansi		Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig. (2-Tailed)	Sig.	
X1.1	0,625	0,444	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,812	0,444	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,630	0,444	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,511	0,444	0,004	0,05	Valid
X1.5	0,714	0,444	0,001	0,05	Valid
X1.6	0,808	0,444	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,515	0,444	0,002	0,05	Valid
X1.8	0,814	0,444	0,002	0,05	Valid

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	Pearson Correlation		Signifikansi		Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig. (2-Tailed)	Sig.	
X2.1	0,580	0,444	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,691	0,444	0,002	0,05	Valid
X2.3	0,562	0,444	0,002	0,05	Valid
X2.4	0,584	0,444	0,002	0,05	Valid
X2.5	0,563	0,444	0,001	0,05	Valid
X2.6	0,584	0,444	0,002	0,05	Valid
X2.7	0,618	0,444	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,614	0,444	0,000	0,05	Valid
X2.11	0,518	0,444	0,001	0,05	Valid

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	Pearson Correlation		Signifikansi		Keterangan
	rhitung	rtabel	Sig. (2-Tailed)	Sig.	
X3.1	0,565	0,444	0,001	0,05	Valid
X3.2	0,444	0,444	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,625	0,444	0,002	0,05	Valid
X3.4	0,614	0,444	0,002	0,05	Valid
X3.5	0,831	0,444	0,001	0,05	Valid
X3.6	0,835	0,444	0,000	0,05	Valid
X3.7	0,612	0,444	0,000	0,05	Valid
X3.8	0,782	0,444	0,001	0,05	Valid

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Pearson Correlation		Signifikansi		Keterangan
	rhitung	rtabel	Sig. (2-Tailed)	Sig.	
Y1.1	0,778	0,444	0,000	0,05	Valid
Y1.2	0,7625	0,444	0,000	0,05	Valid
Y1.3	0,814	0,444	0,000	0,05	Valid
Y1.4	0,736	0,444	0,000	0,05	Valid
Y1.5	0,662	0,444	0,000	0,05	Valid
Y1.6	0,584	0,444	0,000	0,05	Valid
Y1.7	0,786	0,444	0,000	0,05	Valid
Y1.8	0,516	0,444	0,000	0,05	Valid
Y1.9	0,783	0,444	0,000	0,05	Valid
Y1.10	0,716	0,444	0,000	0,05	Valid

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen dan independen dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai perason correlation (r hitung)

setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05. Lebih lanjut, berikut disajikan data hasil uji reliabilitas dengan SPSS 23.00 dengan menggunakan 20 responden percobaan.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

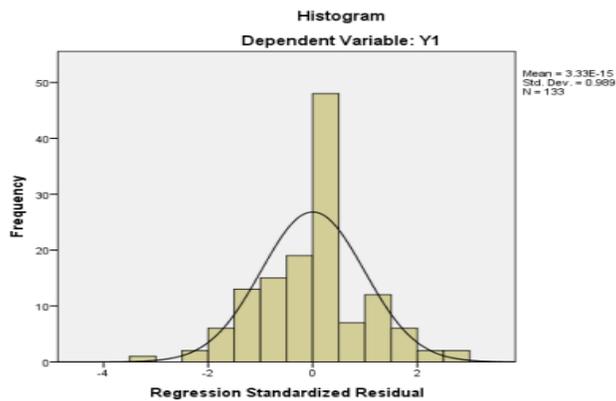
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Information
Kinerja Pegawai	0,845	<i>Reliable</i>
Kompensasi	0,784	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,862	<i>Reliable</i>
Kepemimpinan	0,811	<i>Reliable</i>

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 .Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

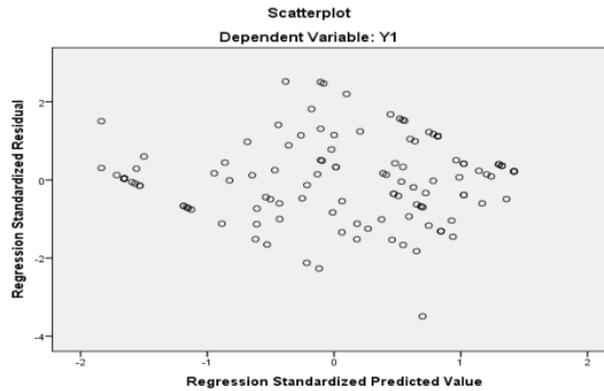


Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 menunjukkan grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng kekanan maupun kekiri. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,911	1,014
Kepuasan_Kerja	,911	1,014
Kepemimpinan	,911	1,014

Sumber : Output SPSS 23.00 (2022)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini kurang dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas diatas 0.1, yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala. multikolinieritas antar variabel bebas.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linear berganda.

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.259	1.734		-.149	.882
Kompensasi	.899	.083	.888	10.787	.000
Kepuasan_kerja	.098	.059	.105	1.674	.104
Kepemimpinan	.012	.092	.012	.126	.900

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 7 di atas dapat dibuat analisis regresi berganda, dengan persamaan:

$$Y = -0,259 + 0,899 X1 + 0,098 X2 + 0,012 X3.$$

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 7, maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10.787 > t$ tabel 2.039, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0.900 > 0,05$ dan nilai t hitung $1.674 < t$ tabel 2.039, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0.468 > 0,05$ dan nilai t hitung $0.126 < t$ tabel 2.039, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan kinerja hanya dipengaruhi oleh kompensasi (X1). Jadi dari ketiga variabel tersebut hanya variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya pada awal bab maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan PT Malaka Berkah berlimpah. Hal ini dapat dilihat dari analisis perhitungan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman antara kompensasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0.968, 0.786 dan 0.867. Hasil uji Hipotesis (uji t) bahwa variabel kepuasan kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Malaka Berkah Berlimpah. Hal ini terlihat dari nilai pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Malaka Berkah Berlimpah. Hal ini terlihat dari nilai pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.900 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Malaka Berkah Berlimpah. Hal ini terlihat dari nilai pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0.468 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3(1).
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119–132.
- As-Suwaidan, T. M. (2005). *Melahirkan pemimpin masa depan*. Gema Insani.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Faizal, T. D. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan di PDAM Kota Probolinggo (Model Hersey dan Blanchard). *Manajemen Bisnis*, 8(2).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Chicago: Richard D. Irwin.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Undip*, 1(1), 71946.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Nawawi, H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. *Rineka Cipta, Jakarta*.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1986). Human behavior at work. *New York, NY*, 12, 1–8.
- Nilasari, S. (2016). *Panduan praktis menyusun sistem penggajian & benefit*. Raih Asa Sukses.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

- Akuntansi*, 4(2).
- Purba, S., Cendana, W., Darmawati, D., Salamun, S., Kato, I., Prijanto, J. H., Cecep, H., Karwanto, K., & Sianipar, P. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Sijabat, R., & Bernarto, I. (2021). The Role of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, Innovative Work Behaviour, Quality Work Life, Digital Transformation and Leader Member Exchange on Universities Performance. Organizational Citizenship Behaviour, Innovative Work Behaviour, Quality Work Life, Digital Transformation and Leader Member Exchange on Universities Performance (December 17, 2021).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Ritawati, R. A. R. R. A. (2015). Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang. *I-Finance: A Research Journal on Islamic Finance*, 1(1), 63–79.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Robinson, S. P., & Judge, T. (1998). Organizational behavior. *New Jersey: Prentice-Hall International, Inc., Upper Saddle River*.
- Rohaeni, Y., Manik, E., & Hardiyana, A. (2019). Analisis Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai Dinas Perindagkop Dan UMKM Kabupaten Bandung Barat. *Majalah Bisnis Dan IPTEK*, 12(1).
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. M. R. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa*.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Udayana University.
- Siagian, S. P. (2012). Teori Motivasi dan Aplikasinya. *Rineka Cipta, Jakarta*.
- Sosrowidigdo, S., Priadi, A., & Yusuf, Y. (2011). Analysis Of Competence And Influence On The Performance Of Teacher Of Emotional Intelligence In at SMA Islam Al-Izhar Pondok Labu. *ISSIT 2011*, 1(1), 36–48.
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In 26. Bandung: CV Alfabeta.