

***The Effect Of Compensation And Leadership Style On Employee
Performance At CV. Giri Putra In The City Of Tasikmalaya***

**Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada CV. Giri Putra Di Kota Tasikmalaya**

Rani Nur Aeni¹⁾; Mila Karmila²⁾; Depy Muhamad Pauzy³⁾

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1) nuraeni346@gmail.com; 2) milaakparsil@gmail.com; 3) depymuhamad@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [01 Juli 2023]

Revised [30 Juli 2023]

Accepted [06 Agustus 2023]

KEYWORDS

*Compensation,
Leadership Style,
Employee Performance*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan sensus terhadap 45 responden yang merupakan karyawan CV. Giri Putra. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya. Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of compensation and leadership style on employee performance at CV. Giri Putra in Tasikmalaya City. The research method used is a quantitative method with a census approach to 45 respondents who are employees of CV. Giri Putra. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The result of hypothesis testing found that Compensation and Leadership Style simultaneously have a significant effect on Employee Performance at CV. Giri Putra in Tasikmalaya City. Partial Compensation has no significant effect on Employee Performance at CV. Giri Putra in Tasikmalaya City and Leadership Style partially have a significant effect on Employee Performance at CV. Giri Putra in Tasikmalaya City.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia yang handal memiliki peranan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya, perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas guna menunjang tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan mengenai fleksibilitas kerja karyawan dalam menjalankan kehidupan sosial dan memperhatikan mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, hal tersebut merupakan hak bagi seluruh karyawan yang bekerja untuk mendapatkan kompensasi sebagai balas jasa untuk karyawan karena telah melaksanakan tugasnya. Selain itu pimpinan perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia adalah kekuatan gabungan dari kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki individu, perilaku, dan karakteristik ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai kepuasan diri (Bukit et al; 2017:2).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan, baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi itu, termasuk kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Busro, 2018:89).

Kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk memenuhi ekspektasi perusahaan, kinerja seorang karyawan dapat dinilai sesuai dengan indikator yang berlaku di

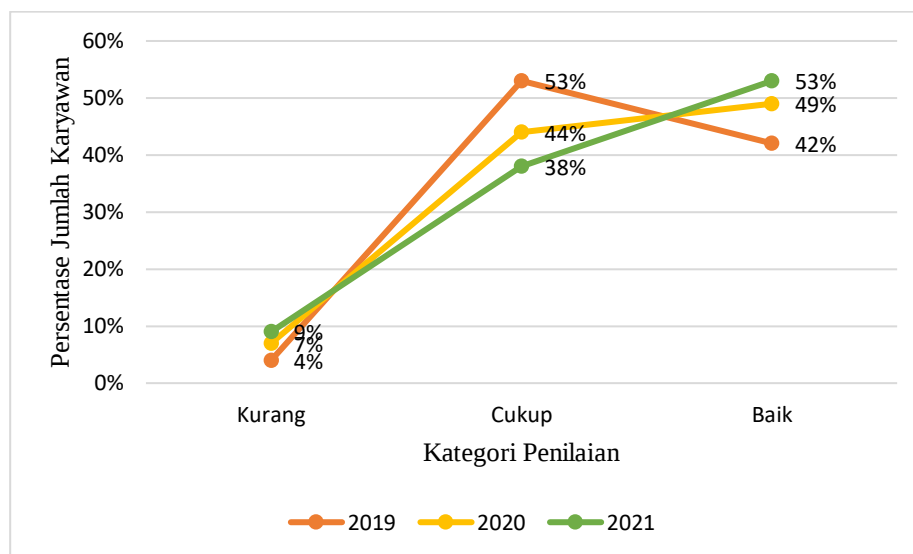
perusahaan. Indikator penilaian kinerja ini merupakan standar penilaian dari kinerja yang dihasilkan karyawan selama mereka bekerja di tempat tersebut dan menjadi sebuah bentuk penilaian terhadap prestasi karyawan yang telah menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan seperti gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan (Lidyawati, 2019:2). Berdasarkan ketentuan Pasal 61A Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada pekerja pada saat pemutusan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai imbalan kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Selain itu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Kepemimpinan adalah tulang punggung dalam pengembangan suatu organisasi karena tanpa pemimpin yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, ketika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi dari filosofi, keterampilan, karakteristik, dan sikap yang sering dilakukan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2017:58).

CV. Giri Putra merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang percetakan yang berlokasi di Jl. Bojong Tengah No.25, Cipedes, Kec. Cipedes, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan melalui wawancara dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa ada beberapa permasalahan yang terjadi sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada CV. Giri Putra.

Adapun dalam hal ini penulis sertakan data rekapitulasi penilaian kinerja karyawan periode tahun 2019-2021 dan data pemberian kompensasi tahun 2021 sebagai fenomena pada objek penelitian.



Sumber: CV. Giri Putra

Gambar 1. Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya Tahun 2019-2021

Berdasarkan Gambar dapat diketahui mengenai rekapitulasi penilaian kinerja karyawan di CV. Giri Putra tahun 2019-2021 terhadap 45 karyawan CV. Giri Putra menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan di CV. Giri Putra pada tahun 2019 menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori kurang sebanyak 4%, yang mendapatkan nilai dengan kategori cukup sebanyak 53%, dan yang mendapatkan nilai dengan kategori baik sebanyak 42%. Pada tahun 2020 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori kurang bertambah mencapai 7%, yang mendapatkan nilai dengan kategori cukup menurun yaitu mencapai 44%, dan yang mendapatkan nilai dengan kategori baik bertambah mencapai 49%. Dan pada tahun 2021 menunjukkan hasil kinerja karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori kurang semakin bertambah yaitu mencapai 9%, yang mendapatkan nilai dengan kategori cukup menurun mencapai 38%, dan karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori baik bertambah yaitu mencapai 53%. Jika dilihat dari hasil analisis tersebut, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Giri Putra belum optimal. Pada setiap tahunnya karyawan yang mendapat nilai baik bertambah, namun karyawan yang mendapat nilai

kurangpun terus bertambah. Sementara perusahaan menetapkan target minimum hasil kinerja karyawan dengan nilai cukup, namun masih terdapat karyawan yang mendapatkan nilai kurang dengan persentase lebih dari 4% dan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai kurang pada tahun 2021 merupakan jumlah tertinggi yaitu mencapai 9%. Masih terdapatnya karyawan yang masih belum mencapai kinerja yang cukup dapat menghambat penyelesaian tugas dikarenakan kinerja yang kurang baik dapat menjadi sumber masalah bagi karyawan maupun perusahaan tersebut.

Tabel 1. Data Pemberian Kompensasi Karyawan CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya Tahun 2021

Jumlah Karyawan	Bidang Pekerjaan	Gaji Pokok per bulan	Tunjangan Makan	Tunjangan Lembur	Tunjangan Hari Raya
3 orang	Cetak Yasin, Mesin Pon dan GTO	Rp 2.460.000	Rp 10.000 / lembur	Rp 8.500/jam	Rp 1.500.000
6 orang	Desainer	Rp 1.800.000	Rp 10.000 / lembur	Rp 8.500/jam	Rp 1.200.000
2 orang	Admin	Rp 1.600.000	Rp 10.000 / lembur	Rp 8.500/jam	Rp 1.000.000
2 orang	Packing	Rp 1.600.000	Rp 10.000 / lembur	Rp 8.500/jam	Rp 1.000.000
3 orang	Cetak Undangan	Rp 1.600.000	Rp 10.000 / lembur	Rp 8.500/jam	Rp 1.000.000
4 orang	Mesin Potong dan Foil	Rp 1.600.000	Rp 10.000 / lembur	Rp 8.500/jam	Rp 1.000.000
16 orang	Finishing Yasin	Rp 1.000.000	Rp 10.000 / lembur	Rp 8.500/jam	Rp 250.000 – Rp 500.000
9 orang	Finishing Undangan	Rp 1.000.000	Rp 10.000 / lembur	Rp 8.500/jam	Rp 250.000 – Rp 500.000

Sumber: CV. Giri Putra

Berdasarkan Tabel menunjukkan pemberian kompensasi terhadap karyawan CV. Giri Putra pada tahun 2021. Pemberian kompensasi tersebut diberikan setiap bulan yang bersumber dari penghasilan CV. Giri Putra. Dalam pemberian kompensasi ini pemilik perusahaan membedakan pemberian gaji terhadap karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pada pemberian gaji tersebut masih banyak karyawan yang menerima gaji dibawah UMK Kota Tasikmalaya. UMK Kota Tasikmalaya pada tahun 2021 yaitu sebesar Rp 2.264.093,- dan karyawan yang bekerja pada CV. Giri Putra masih banyak yang menerima gaji dibawah Rp 2.264.093,-. Ada empat bidang pekerjaan yang menerima gaji dengan jumlah yang sama namun beban kerja yang berbeda selain itu, perusahaan masih kurang dalam memberikan bonus kepada karyawan, meskipun omset besar masuk tetapi bonus perorangan tidak cair.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 pasal 1 ayat (8) yaitu upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur. CV. Giri Putra memberikan uang lembur sebesar Rp 8.500/jam dengan uang makan Rp 10.000 dalam satu kali lembur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di CV. Giri Putra, pimpinan perusahaan masih kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Ketika ada karyawan yang semangat kerjanya menurun atau sudah tidak efektif dalam melakukan pekerjaan, karyawan hanya diberi arahan untuk pindah ke bidang lain atau keluar dari perusahaan tersebut. Dalam menjalin komunikasi pimpinan dengan karyawan perlu ditingkatkan, karena komunikasi dalam dunia kerja sangat penting seperti halnya dalam *sharing* pekerjaan, kondisi perusahaan bagaimana agar karyawan mampu meningkatkan kualitas kerjanya untuk kemajuan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah balasan berupa finansial maupun non finansial terhadap kinerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan harus sebanding dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan agar karyawan merasa dihargai karena kompensasi yang diberikan sudah sebanding dengan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:118) menjelaskan mengenai kompensasi:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Hasibuan (2016:117) menjelaskan mengenai kompensasi:

“Kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka”.

Menurut Mangkunegara (2017:83) menjelaskan mengenai kompensasi:

“Kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan”.

Menurut Ardana, dkk (2019:11) menjelaskan mengenai kompensasi:

“Kompensasi merupakan suatu timbal balik dari apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang, maupun kenikmatan lainnya yang diberikan oleh perusahaan”.

Dari pengertian kompensasi menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dikarenakan kompensasi merupakan suatu balas jasa akan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi

Adapun indikator - indikator kompensasi menurut Simamora (2015:445) adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerjaan - pekerjaan produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerjaan harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan, atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerjaan dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang bersifat secara tetap.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Jika karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.
3. Tunjangan
Tunjangan yaitu pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh tunjangan yang diberikan perusahaan seperti asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan hari raya, dan tunjangan yang lainnya.
4. Fasilitas
Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan dalam bekerja. Contoh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti alat transportasi, tempat parkir khusus, seragam kerja dan sebagainya.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut James, dkk (2016:34) menjelaskan mengenai pengertian gaya kepemimpinan:

“Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja”.

Menurut Irham Fahmi (2014:68) menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan:

“Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut Sutrisno Edy (2017:213) menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan:

“Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Dari pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses tentang bagaimana mengarahkan, memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan tugas yang diberikan sehingga dicapai hasil yang diharapkan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Sule dan Priansa (2018:47-263), gaya kepemimpinan dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan
Menurut Sule dan Priansa (2018:48), menyatakan bahwa pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan

suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final.

2. Memotivasi

Menurut Sule dan Priansa (2018:218), menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketentuan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

3. Komunikasi

Menurut Sule dan Priansa (2018:264), menyatakan komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya, sengaja atau tidak sengaja, dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan seni, dan teknologi. Pada hakikatnya, komunikasi adalah proses penyampaian pikiran bisa berupa gagasan, informasi, opini, dan sebagainya yang muncul dari benaknya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:105), menjelaskan mengenai kinerja karyawan:

“Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu”.

Menurut Robbins (2016:260) menjelaskan mengenai kinerja karyawan:

“Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Menurut Mangkunegara (2017:139) menjelaskan mengenai kinerja karyawan:

“Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Afandi (2018:84) menjelaskan mengenai kinerja karyawan:

“Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar dapat memenuhi tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan maka tujuan perusahaan akan terpenuhi, begitupun sebaliknya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016:260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016:260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah unit atau siklus tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016:261). Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektivitas

5. Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016:261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016:260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah unit atau siklus tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

6. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016:261). Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

7. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016:261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

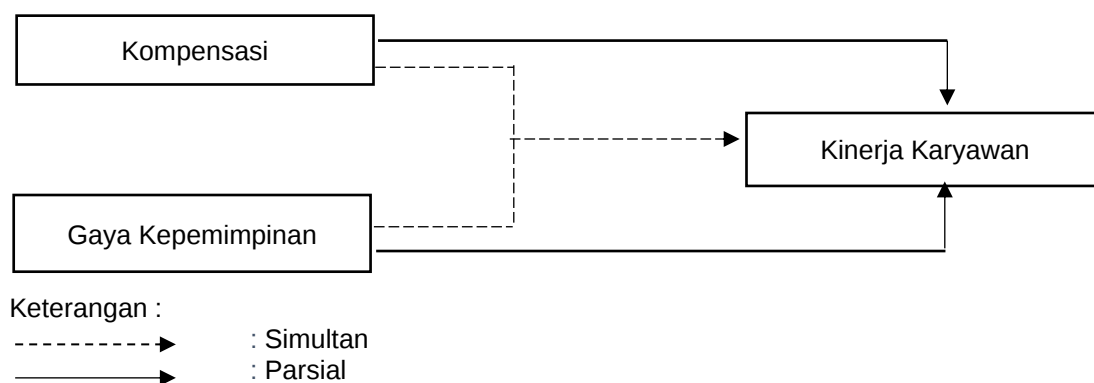
8. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016:261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Indikator yang digunakan CV. Giri Putra dalam penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kedisiplinan
Kemampuan karyawan dalam mematuhi aturan yang telah ditentukan pada perusahaan Giri Putra.
2. Inisiatif
Kemampuan dalam berinisiatif dalam penyelesaian tugas serta memanfaatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam bekerja.
3. Kualitas kerja
Tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kuantitas
Banyaknya produk yang dihasilkan oleh karyawan.
5. Tanggung jawab
Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan.
6. Kemandirian
Mampu menyelesaikan tugas tanpa diawasi.
7. Kerja sama
Kemampuan dalam bekerja sama sebagai team.

Adapun paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya.
3. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan sensus. Menurut Sugiyono (2017:7) Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini juga sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menurut Sugiyono (2017:7) Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di CV. Giri Putra Jl. Bojong Tengah, No. 25, Cipedes, Kec. Cipedes, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berdasarkan sumber data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Kuesioner
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2017:142).
2. Wawancara
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:137). Teknik ini digunakan sebagai alat pengumpul data dengan cara komunikasi langsung kepada pihak yang terkait sehingga diperoleh data yang akurat yang mempengaruhi pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Observasi
Menurut Sugiyono (2017:203) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.
4. Dokumentasi
Dokumen menurut Sugiyono (2017:124) adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen pada penenilaian ini yaitu berbentuk tulisan hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dan gambar lingkungan CV. Giri Putra.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

Analisis ini digunakan karena peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas secara individual dengan kata lain untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017:207). Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari keputusan regresi

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (Kompensasi)

- b_2 = Koefisien regresi variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan)
 e = Error/variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10818.60895345
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.069
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil output yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 25 dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai Sig 0,187 > 0,05 sehingga uji normalitas dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24563.282	11159.964		2.201	.033					
Kompensasi	.689	.418	.239	1.650	.106	.442	.247	.209	.762	1.312
Gaya Kepemimpinan	.846	.294	.416	2.874	.006	.533	.405	.364	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa pada kolom *tolerance* nilai Kompensasi 0,762 > 0,10 dan Gaya Kepemimpinan 0,762 > 0,10. Sedangkan pada kolom VIF Kompensasi 1,312 < 10 dan Gaya Kepemimpinan 1,312 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas dapat dipenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Kompensasi	Gaya Kepemimpinan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.437**	-.044
		Sig. (2-tailed)	.	.003	.774
		N	45	45	45
	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.437**	1.000	.025
		Sig. (2-tailed)	.003	.	.869
		N	45	45	45
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.044	.025	1.000
		Sig. (2-tailed)	.774	.869	.
		N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) pada variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,774 dan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,869. Dikarenakan nilai kedua variabel independen (X) lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.572 ^a	.328	.296	11073.199	1.652

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.57 pada kolom Durbin-Watson (D-W) didapat nilai sebesar 1,652 dalam arti lain $DU (1,614) < DW (1,652) < 4 - DU (2,386)$ yang berarti tidak terdapat autokorelasi, maka dengan begitu uji autokorelasi dapat terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24563.282	11159.964		2.201	.033					
Kompensasi	.689	.418	.239	1.650	.106	.442	.247	.209	.762	1.312
Gaya Kepemimpinan	.846	.294	.416	2.874	.006	.533	.405	.364	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 24563,282 + 0,689 X_1 + 0,846 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah:

1. Jika diasumsikan nilai dari variabel X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Gaya Kepemimpinan) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 24563,282.

2. Variabel Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,689 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Kompensasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,689. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap konstan. Apabila Kompensasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,846 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,846. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap konstan. Apabila Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Simultan

Tabel 7. Hasil Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.572 ^a	.328	.296	11073.199	1.652

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

hubungan, dengan derajat keeratan termasuk kedalam kategori sedang karena berada diantara 0,40-0,599. Berarti jika Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan naik maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan diikuti dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS Versi 25, diperoleh juga data mengenai nilai R Square / R^2 (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.60 menunjukkan besar pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya sebesar $0,328 \times 100\%$ artinya 32,8% variabilitas variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya ($100\% - 32,8\%$) = 67,2% kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, diperoleh hasil uji hipotesis dengan Uji Signifikansi (Simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2510249795.387	2	1255124897.693	10.236	.000 ^b
	Residual	5149861186.258	42	122615742.530		
	Total	7660110981.644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya adalah H_0 diolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya.

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	24563.282	11159.964		2.201	.033			
Kompensasi	.689	.418	.239	1.650	.106	.442	.247	.209
Gaya Kepemimpinan	.846	.294	.416	2.874	.006	.533	.405	.364

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan SPSS versi 25 yang tersaji pada Tabel untuk variabel kompensasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,106 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikan $0,106 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya.

Hasil perhitungan SPSS versi 25 yang tersaji pada Tabel untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,006 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - Kompensasi pada kinerja karyawan CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya termasuk kedalam kategori baik. Artinya karyawan CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah baik dari segi pemberian gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
 - Gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya termasuk kedalam kategori cukup baik. Artinya karyawan CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya merasa bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan CV. Giri Putra cukup baik dari segi pengambilan keputusan, motivasi, dan komunikasi yang dilakukan untuk kemajuan perusahaan.
 - Kinerja karyawan pada karyawan CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya termasuk kedalam kategori baik. Artinya kinerja karyawan di CV. Giri Putra dapat dikatakan baik dari segi kedisiplinan, inisiatif, kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kemandirian, dan kerja sama sesuai dengan penilaian kinerja karyawan yang berlaku pada CV. Giri Putra.
- Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya.

Saran

Saran yang dapat diberikan setelah menganalisa hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Giri Putra di Kota Tasikmalaya adalah:

1. Berdasarkan skor terendah variabel kompensasi pada indikator gaji dengan pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan UMK Kota Tasikmalaya”. Sebaiknya perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan bidangnya. Contohnya seperti admin dan bagian cetak undangan sebaiknya mendapatkan gaji sesuai beban kerjanya. Selain itu perlunya pemberian insentif seperti bonus, agar kinerja karyawan lebih efektif dan efisien dalam mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.
2. Berdasarkan skor terendah variabel gaya kepemimpinan pada indikator komunikasi dengan pernyataan “Pimpinan menghindari komunikasi dengan karyawan diluar luar pekerjaan”. Sebaiknya pimpinan perlu meningkatkan komunikasi dengan karyawan baik didalam pekerjaan maupun luar pekerjaan. Jika dalam suatu perusahaan pimpinan tidak menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan maka dapat terjadi kesalah pahaman dan bisa jadi berakibat fatal terhadap suatu pekerjaan.
3. Berdasarkan skor terendah variabel kinerja karyawan pada indikator inisiatif dengan pernyataan “Saya enggan mengambil inisiatif dalam segala hal terkait pekerjaan”. Sebaiknya karyawan perlu meningkatkan inisiatif dalam melakukan pekerjaan untuk kemajuan perusahaan. Pimpinan memberikan ruang kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan inisiatif yaitu dengan membuat rencana karier kedepannya dengan melihat peluang untuk membangun keterampilan dan pencapaian yang diperlukan dalam perusahaan CV. Giri Putra.
4. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan, dengan menambahkan variabel independen atau faktor-faktor lain yang akan diteliti, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang terkait dengan permasalahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zafana Publishing.
- Afini, V., & Trianto, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Parkir PT. Adhi Pratama Perkasa Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 74-88. <https://ekobis.unisti.ac.id/index.php/ejurnal/article/view/39>, diakses 11 Desember 2022.
- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati., I Wayan Mudiarta Utama. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10. <http://www.jurnal.eka-prasetya.ac.id/index.php/MBEP/article/view/22>, diakses 15 November 2022.
- Bukit, B., Malusa, T., Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, D. M. (2018). Teori-Teori Sumber Daya Manusia (Vol. Edisi Pertama). Jakarta: Prenamedia Group.
- Buulolo, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal As-Said*, 1(2), 40-51.



- <https://e-journal.institutabdullahsaid.ac.id/index.php/AS-SAID/article/view/43>, diakses 15 November 2022.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6474>, diakses 01 November 2022.
- Hiondardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151-168.
- <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/malia/article/view/1795>, diakses 09 November 2022.
- James, dkk. (2016). *Manajemen*. PT Prehallindo. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Manurung, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Surakarta. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 40-51.
- <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1769>, diakses 28 Februari 2023.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Diakses dari https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP352021.pdf.
- Prakoso, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan ART studio Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Jmbi)*, 5(4), 367-387. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/5040>, diakses 4 Maret 2023.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. <https://www.mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/view/381>, diakses 15 November 2022.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10. <https://www.jimutuntad.com/index.php/jimut/article/view/100>, diakses 12 Mei 2023.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Said, A., & Astutik, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 21-33. <https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/48>, diakses 15 November 2022.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19-33. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/501>, diakses 15 November 2022.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Tisnawati, E. & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1-24. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1076948&val=16224&title=Pengaruh%20Gaya%20Kepemimpinan%20dan%20Disiplin%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Pada%20CV%20Usaha%20Mandiri%20Jakarta>, diakses 15 November 2022.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Tampubolon, Biatna, D. (2017). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Diakses dari <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19230>, diakses 20 November 2022.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Diakses dari https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2020uuciptaker11.pdf.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga: Jakarta).
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Permata Puri Media.