

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SYANDI PUTRA MAKMUR CABANG KOTA BENGKULU**

Ige Sepriansya¹ Ratnawili² Meilaty Finthariasari³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen UM. Bengkulu

Igeh03091995@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of leadership style on the performance of employees of PT. Syandi Putra Makmur Cabang Bengkulu City. Jl. Wr. Suparman Talang Kering, Pematang Village, Governor of Muara Bangkahulu Subdistrict, Bengkulu City (2) The influence of work motivation on the performance of the employees of PT. Syandi Putra Makmur Cabang Bengkulu City. Jl. Wr. Suparman Talang Dry, Pematang Village, Governor of Muara Bangkahulu Sub-District, Bengkulu City (3) The effect of compensation on the performance of the employees of PT. Syandi Putra Makmur Cabang Bengkulu City. Jl. Wr. Suparman Talang Kering Pematang Village, Governor of Muara Subdistrict, Bangkah, the Capital of Bengkulu. This research method is quantitative with a population of 68 people which will use the sampling technique formula meaning the whole respondent. Data collection techniques using observation and questionnaires, the research variables are leadership style (X1) morale (X2) compensation (X3) and employee performance (y). the results of multiple linear equations $y = 8,689 + 0.289 (X1) + 0.384 (X2) + 0.230 (X3)$. Hypothesis testing results leadership style variables (X1) morale (X2) and compensation (X3) f test results obtained fig 27,988 and the significance value (sig) 0,000 results can be interpreted as a significance value of $0,000 < 0.050$ then it can be interpreted that H3 is accepted means simultaneously the leadership style, morale and compensation variables significantly influence employee performance at PT. Syandi Putra Makmur Bengkulu City Branch Jl. Wr. Suparman Talang Kering, Pematang Urban Village, the Governor of Muara District, Bangkahulu, Bengkulu City. The results of the t count of the leadership style variable (X1) were 2,244 and the significant value (sig) of 0.028 meant $0.028 < 0.050$, the morale variable (X2) was 2.666 and the significant value (sig) of 0.010 meant $0.010 < 0.050$. and compensation variable (X3) is 2,721 and significant value (sig) 0.008 means $0.008 < 0.050$ then H_a hypothesis is accepted in other words leadership style (X1) morale (X2) and compensation (X3) significantly influence employee performance at PT. Syandi Putra Makmur Bengkulu City Branch Jl. Wr. Suparman Talang Kering Pematang Village, Governor of Muara District, Bangkahulu, Bengkulu City.

Keywords : Leadership Style, Work Spirit, Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Pemimpin memegang peran sangat penting dalam memajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi perusahaannya. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang dipilih untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar tingkat produktifitas perusahaan, efektifitas, profitabilitas, kinerja, dan semangat kerja karyawannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya.

Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi tidaklah mudah, dibutuhkan semangat kerja yang tinggi untuk menciptakan kinerja yang baik. Menurut Sastrohadiwiryono (2008) semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sebab dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan, selain kepemimpinan yaitu kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan (Ardana dkk, 2012). Menurut Nitisemito (2005) kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para

karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya. Menurut Rivai dan Mulyadi (2013), gaya kepemimpinan adalah 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.

Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Menurut Prasetyo dan Yuniati (2014), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan diketahui pihak lain ketika berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan karyawan merupakan elemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kinerja dan produktifitas karyawan ditentukan oleh berbagai faktor, dan faktor kepemimpinan merupakan faktor yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal dibutuhkan semangat kerja yang tinggi. Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Agus Ary Dharma Putra, 2012) semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan keuntungan yang tinggi bagi perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada organisasi/perusahaan. Oleh karena itu kompensasi bisa didefinisikan sebagai berikut : kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi.

Simamora (2006) menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk : Kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Berdasarkan study awal, kepada pimpinan dan beberapa karyawan terdapat faktor yang mengatakan bahwa pada perusahaan ini diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini ditunjukkan dari sikap karyawan yang sering izin untuk tidak masuk kerja sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman bekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik termasuk gaji yang diterima oleh karyawan

juga dirasakan kurang layak bagi karyawan mengingat jam kerja yang tinggi, sehingga semangat kerja kurang timbul dalam bekerja untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. sehingga beberapa karyawan sebagian yang mengundurkan diri dari pekerjaan, Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. pimpinan PT. Syandi Putra Makmur juga mengakui bahwa kinerja karyawan saat ini ada perubahan penurunan sehingga membuat kerugian terhadap perusahaan, sebagian besar keluhan ini ditunjukkan pada bagian karyawan perusahaan tersebut, dan pimpinan juga mengatakan bahwa ada beberapa karyawan yang belum bisa melakukan kinerja yang baik dan tidak mengikuti aturan perusahaan. oleh karena itu peneliti dapat menyimpulkan kinerja karyawan yang kurang maksimal ini diduga disebabkan faktor gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kompensasi.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan adalah semua karyawan dari PT Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu Yang Berjumlah 68 Orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampling jenuh ini adalah teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel (Onsardi, 2018, Asmawi, 2017, Anjani, 2019). Dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian.

Untuk mendapatkan data penelitian, menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Metode kusioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab (Sunnyoto, 2011). Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Dari perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi 22 for windows didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8,689 + 0.289X_1 + 0,384X_2 + 0,230 X_3$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 8.689 mempunyai arti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), semangat kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y), sama dengan nol maka variabel kinerja karyawan akan tetap yaitu 8.689. apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), semangat kerja (X_2), dan kompensasi (X_3), sama dengan nol.
2. Koefisien regresi (X_1), sebesar 0,289 mempunyai makna jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (y) akan naik sebesar 0,289 dengan asumsi variabel semangat kerja (x_2) dan kompensasi (x_3) di anggap tetap.
3. Koefisien regresi (X_2) sebesar 0.284 mempunyai makna jika nilai variabel semangat kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (y) akan naik sebesar 0,284 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_3) dan kompensasi (X_3) di anggap tetap.
4. Koefisien regresi (X_3) sebesar 0.230 mempunyai makna jika nilai variabel semangat kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (y) akan

naik sebesar 0,230 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan semangat kerja (X_2) di anggap tetap.

5. Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mengetahui variabel kinerja karyawan (y) adalah variabel semangat kerja (X_2) adalah sebesar 0,384 variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,289 dan variabel kompensasi (X_3) adalah sebesar 0,230.

Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien Determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,567 dan koefisien determinasi $R = 0,753$. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Nilai gaya kepemimpinan (x_1), Nilai semangat kerja (x_2), dan nilai kompensasi (x_3) terhadap kinerja (Y). Secara bersama-sama memberikan sumbangan 56,7% mempengaruhi kinerja (Y) pada PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu, sedangkan sisanya ($100 - 56,7 \% = 43,3 \%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis secara parsial atau dikenal dengan uji t digunakan untuk melihat signifikan atau tidak signifikan variabel gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja secara terpisah atau sendiri-sendiri.

Gaya kepemimpinan yaitu $t_{hit} > t_{a/2}$ ($2.244 > 1.9983$) dan ($\text{sig } a = 0.028 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (x_1) terhadap kinerja karyawan pada pt. syandi putra makmur cabang kota Bengkulu.

Semangat kerja yaitu $t_{hit} > t_{a/2}$ ($2.666 > 1.9983$) dan ($\text{sig } a = 0.010 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan semangat kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu.

Kompensasi yaitu $t_{hit} > t_{a/2}$ ($2.721 > 1.9983$) dan ($\text{sig } a = 0.008 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kompensasi (x_3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 27.988 dengan nilai F_{tabel} sebesar 1.8669 yaitu ($27.988 > 1.8669$) dan ($\text{sig } a = 0.000 < 0.050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengelolaan data mentah yang dilakukan pada PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. Dengan melalui penyebaran kuesioner terhadap 68 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan . hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{a/2}$ ($2.244 > 1.9983$) dan ($\text{sig } a = 0.028 < 0.050$), maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,028 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sebagai H_a diterima dan H_0 di tolak yang berate gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pernyataan widyatmini (2008) mengenai gaya kepemimpinan yang memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh sriwidodo (2007). Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang ditunjukan oleh pimpinan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu yang kurang baik, maka diharapkan agar pimpinan untuk dapat menjalankan sebagai pimpinan ataupun atasan karyawan untuk dapat memberikan pendekatan agar dapat menciptakan kinerja yang lebih baik, pimpinan juga diharapkan lebih mampu menciptakan hubungan yang kondusif antar karyawan serta sependai mungkin mengatur system kinerja perusahaan yang lebih baik.

Semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan . hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.666 > 1.9954$) dan ($\text{sig } a = 0.010 < 0.050$), maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian menyatakan bahwa semangat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut nitisimito (2005:6) bila seorang karyawan telah memiliki semangat kerja maka secara otomatis semangat kerja tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semangat kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh yuniari (2009). Hasil penelitian menunjukkan semangat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa semangat kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki karyawan meliputi tingkat absensi yang rendah, kepuasan terhadap pekerjaan maupun pimpinan maka kinerja karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Bengkulu Akan Mengalami Peningkatan.

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan . hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.721 > 1.9983$) dan ($\text{sig } a = 0.008 < 0.050$), maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan nurtjahjani (2008) yang menyatakan bahwa kompensasi perlu diberikan untuk setiap hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

wisyatmini (2008). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa kompensasi secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan saat ini dinilai kurang sesuai dengan kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, agar karyawan terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi, serta karyawan merasa dihargai segala jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama ini, bila perusahaan dapat memenuhi hal tersebut maka tidak langsung kinerja karyawan akan meningkat yang nantinya akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Syandi Putra Makmur cabang Kota Bengkulu, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu.
2. Semangat kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) ada karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu.
3. kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) ada karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu.
4. Koefisien determinasi $R^2 = 0,567$ nilai mempunyai makna bahwa gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,567 atau 56.7% terhadap kinerja karyawan (y) pada PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu sedangkan sisahnya sebesar 43.3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi Juni 2011, "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawaidaya Saing" *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 12, No. 1.
- Andi Tarlis Oktober 2017, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa" *JII* Vol. 2 No. 2.

- Agus Ary Dharma Putra, Made Surya Putra “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan PADA PT. UNITED INDOBALI DENPASAR”
- Ferdy Roring “Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi* Vol.4 No.3. November 2017, Hal.144-154.
- Fenny, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Intania, Vincent, (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kinerja Pt. Sinarmas Multifinance” *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik* Volume 1, No.1.
- Finthariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. *Universitas Bengkulu: Disertasi*.
- Insan, Pribadi Darmawan dan Yuniawan, Ahyar (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang)” . *DIPONEGORO Journal Of Management* . Volume 5 Nomor 1, Halaman 1-13 ISSN (Online): 2337-3792.
- I Gusti Gde Oka Prandyana¹, Gusti Ayu Muhanavami², Ni Luh Putu Diah Widari³, 1.2.3 Stimi “Handayani” Denpasar : 2016 “Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali) Di Kuta Bandung” *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* Vol. 12 No. 1
- Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani (2017) “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera Agora” Vol. 5, No. 1.
- Kadek Ary Setiawan Ni Wayan Mujiati “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badunge” *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 201 6: 7956-7983 ISSN: 2302-8912.
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan” *Jurnal Profit Volume 7* No. 1.
- Ni Luh Sri Widani Tahun: 2017, “Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort” *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol: 10 No: 2*.
- Nenny Nuriany Karyawan Swasta Di Palembang Tahun 2018 : “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Bahab Kimia Palembang” *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 7 No.2
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja* (No. jsypg). Center for Open Science.

- Pribadi Darmawan Insane (1), Ahyar Yuniawan (2) (2016), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada bagian keperawatan rsud tugurejo semarang) Diponegoro journal of manajemen ISSN vol. 5 nomor 1 tahun 2016*
- Satriadi, Sari Wahyunie, Charly Marlinda, Imran Ilyas “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana” Departement Store Cabang Kota Tanjung pinang.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015), “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama” *AGORA Vol. 3, No. 2.*
- Tria Mondiani *September 2012*, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Upj Semarang” *Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1.*