



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 8266-8272

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Epson Industri

Erdi^{1*}, Asral², Abdy Kurniawan Chairul³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

erdi@pelitabangsa.ac.id, asral@pelitabangsa.ac.id, abdychairul@gmail.com

Abstrak

Perusahaan yang sukses sudah pasti memiliki sumber daya manusia yang baik dan unggul serta kompeten. Perusahaan diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan kemampuan serta keterampilan yang tinggi. Permasalahan yang di hadapi oleh PT Indonesia Epson Industri yaitu sering terjadinya fluktuasi pencapaian target. Banyak karyawan yang belum menunjukkan hasil kerja yang optimal dalam hal ini dapat dilihat dari peningkatan dan penurunan pencapaian target kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industri Bagian Warehouse Part Control Main Assy. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Indonesia Epson Industri Bagian Warehouse Part Control Main Assy berjumlah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel sebesar $2,889 > 2,003$ dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,005$, (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel sebesar $4,436 > 2,003$ dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian pada uji F yaitu F hitung $>$ F tabel sebesar $47,882 > 2,80$ dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama dalam suatu organisasi agar dapat menjalankan segala kegiatan yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Perusahaan yang sukses tentu memiliki sumber daya manusia yang unggul, berkompeten, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis (Setiawan & Pratama, 2019).

Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan yang tinggi (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2019). Akan tetapi, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas karyawan, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam mendorong motivasi karyawan (Isvandiari, 2018).

Penelitian ini dilakukan di PT Indonesia Epson Industry, perusahaan elektronik Jepang yang bergerak di bidang manufaktur printer dan berlokasi di kawasan East Jakarta Industrial Park (EJIP) Cikarang Selatan, Bekasi. Perusahaan ini didirikan pada 23 Agustus 1994. Permasalahan yang dihadapi oleh PT Indonesia Epson Industry adalah sering terjadinya fluktuasi pencapaian target. Berdasarkan data internal, masih banyak karyawan yang belum menunjukkan hasil kerja optimal. Pada awal tahun 2022, pencapaian target hanya mencapai 70,9%, angka yang jauh dari harapan manajemen. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan melalui strategi kepemimpinan dan sistem kompensasi yang efektif.

Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, berbagai upaya peningkatan kinerja menjadi hal yang sangat penting. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan perusahaan dalam memotivasi dan mengembangkan

sumber daya manusianya (Parashakti & Ekhsan, 2020). Salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang efektif mampu memengaruhi perilaku bawahannya agar bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Pratama, 2021).

Salah satu syarat dalam mencapai tujuan perusahaan adalah adanya pemimpin yang tidak hanya memberi perintah, tetapi juga menjadi pengarah dan panutan bagi karyawan agar tetap berada pada jalur yang benar. Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan gaya tersebut dapat berdampak langsung pada motivasi serta hasil kerja karyawan (Jati & Latif, 2019). Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas, sedangkan gaya yang otoriter cenderung menurunkan motivasi dan kepuasan kerja (Nantu & Rumokoy, 2018).

Kenyataannya, masih banyak pemimpin yang memerintah karyawan tanpa memperhatikan kondisi psikologis dan lingkungan kerja mereka. Hal tersebut berdampak negatif terhadap semangat kerja dan produktivitas. Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugas bukan selalu disebabkan oleh rendahnya kemampuan, tetapi bisa karena gaya kepemimpinan yang tidak sesuai (Siagian & Khair, 2018). Oleh sebab itu, seorang pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar dapat diterima oleh karyawan, sehingga tercipta kenyamanan dalam bekerja dan peningkatan kinerja yang signifikan.

Selain faktor kepemimpinan, kompensasi juga merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap perusahaan (Emelda, 2020). Sistem kompensasi yang baik harus dirancang untuk mencapai keberhasilan bersama, di mana karyawan merasa puas dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi, maka produktivitas dan loyalitas karyawan akan menurun (Hartanto & Turangan, 2021).

Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi serta menekan tingkat turnover karyawan. Menurut Maulana dan Budiansyah (2023), kompensasi yang proporsional mampu menciptakan rasa keadilan dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Besarnya kompensasi sebaiknya mempertimbangkan kinerja, jenis pekerjaan, risiko, tanggung jawab, dan jabatan karyawan. Jika kompensasi diberikan secara tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

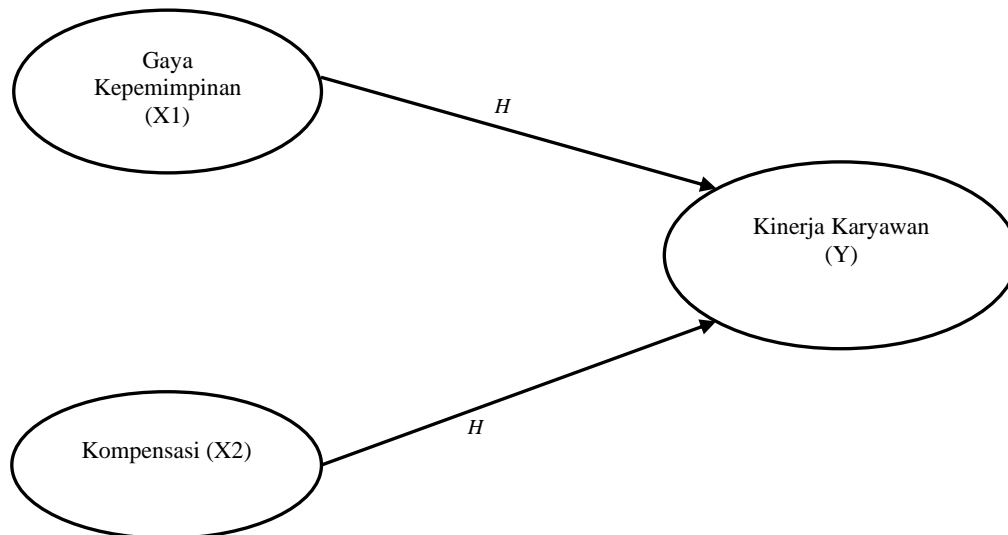
Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sinergi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan sistem kompensasi yang adil. Kedua faktor ini berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif, loyal, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan Penelitian:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini, data yang dibutuhkan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di bagian Warehouse Part Control Main Assy PT Indonesia Epson Industri. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh. Sehingga perhitungan jumlah sampel minimal untuk penelitian ini adalah berjumlah 60 responden.



Gambar 1. Model penelitian

Model penelitian diatas adalah hipotesis dalam penelitian ini, yaitu hipotesis pertama diduga gaya kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua diduga kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga diduga gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan akan memberikan pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan bagian Warehouse Part Control Main Assy PT Indonesia Epsom Industri.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator/Pengukuran	Pengertian Indikator
Kinerja karyawan (Prasojo, 2021)	1. Kualitas	Merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan, atau mendekati tujuan yang diharapkan
	2. Kuantitas	Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan
	3. Pelaksanaan Tugas	Merupakan sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain, serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain
	4. Tanggung Jawab	Kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan
Gaya Kepemimpinan (Isvandiari, 2018)	1. Sifat	Ciri khas yang ada pada seseorang (yang membedakan dengan yang lainnya)
	2. Kebiasaan	Kejadian yang sering terjadi berulang-ulang sebagai bentuk tindakan atas penentu pergerakannya
	3. Temperamen	Gaya perilaku seseorang dan cara khasnya dalam memberikan tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain
	4. Watak	Tabiat yang dimiliki oleh seseorang
	5. Kepribadian	Sifat yang ditunjukkan oleh seseorang dalam berinteraksi dengan individu lainnya
Kompensasi (Roring, 2017)	1. Upah	Upah merupakan basis bayaran yang kerap di gunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan
	2. Insentif	Upah tambahan diluar gaji

Variabel	Indikator/Pengukuran	Pengertian Indikator
	3. Tunjangan	Tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang di tanggung organisasi, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya
	4. Fasilitas	Fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Perolehan data primer dilakukan melalui penyebaran kuisioner untuk mendapatkan gambaran terkait variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, data yang akan dikumpulkan merupakan persepsi dari responden, oleh sebab itu pengukurannya paling sederhana menggunakan teknik kuisioner atau angket yang akan disampaikan pada tiap responden, berfungsi sebagai instrumen atau alat ukur yang akan disampaikan secara langsung. Kuisioner atau angket akan didesain dengan menggunakan pertanyaan tertutup, yakni pertanyaan yang telah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi diri reponden. Skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi skala Likert dengan interval sebanyak 5 tingkatan. Pemberian score pada skala yang dipilih responden yakni dengan jenjang paling rendah diberi nilai 1 (satu) dan jenjang tertinggi diberi nilai 5 (enam). Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah, teknik analisis statistik menggunakan SPSS.

3. Hasil dan Diskusi

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.506	2.960		.171	.865
	Gaya kepemimpinan	.335	.116	.328	2.889	.006
	Kompensasi	.420	.095	.438	4.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi linier diatas dapat diartikan sebagai bahwa nilai Konstanta pertama diatas sebesar 0,506 angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasikeuntungan nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 0,506. Beta 1 sebesar 0,335 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,335 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Beta 2 sevesar 0,420 yang artinya jika variabel Kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka KinerjaKaryawan akan meningkat sebesar 0,420 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Tabel 3. Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.506	2.960		.171	.865
	Gaya kepemimpinan	.335	.116	.328	2.889	.006
	Kompensasi	.420	.095	.438	4.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,889 > 2,002$) dan nilai probabilitasnya sebesar $0,006$ ($0,006 < 0,05$). Maka hipotesis dapat diterima. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel Kompensasi menunjukkan bahwa nilai nilai t hitung $>$ t tabel ($4,436 > 2,002$) dan nilai probabilitasnya sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis dapat diterima. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.734	1.67201

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ganda (*adjusted R²*) sebesar $0,734$ nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi $73,4\%$ sedangkan sisanya ($100\% - 73,4\% = 26,6\%$) atau $26,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam analisis ini.

Tabel 5. Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401.580	2	133.860	47.882	.000 ^b
	Residual	134.189	57	2.796		
	Total	535.769	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai F hitung sebesar $47,882$ atau lebih besar dari F tabel yaitu $3,162$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y .

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga dapat dinyatakan valid. Hasil uji determinasi (R^2) sebesar $0,734$ menunjukkan bahwa $73,4\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya $26,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji t parsial memperlihatkan bahwa nilai t hitung sebesar $2,889$ lebih besar daripada t tabel $2,002$ dengan signifikansi $0,006 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industri Bagian Warehouse Part Control Main Assy. Hasil ini mendukung penelitian Akmal dan Tamini (2015) yang juga menemukan bahwa faktor kepemimpinan memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan hasil kerja dan kepuasan pegawai.

Temuan ini memperkuat teori bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Arianty (2018) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja bawahan karena pemimpin menjadi panutan dalam menentukan arah, disiplin, serta etos kerja. Demikian pula, Siagian dan Khair (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Dalam konteks PT Indonesia Epson Industri, peran kepemimpinan yang

partisipatif dan komunikatif tampaknya berhasil menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Pada variabel Kompensasi, hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan juga valid. Nilai R^2 sebesar 0,734 mengindikasikan bahwa 73,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, sementara 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai t hitung sebesar 4,436 > t tabel 2,002 dan signifikansi $0,006 < 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dianita (2018) yang menemukan bahwa kompensasi yang memadai berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai, terutama ketika sistem penghargaan disesuaikan dengan kontribusi nyata karyawan terhadap organisasi.

Lebih lanjut, Hairani, Tuti, dan Mega (2020) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong peningkatan semangat dan kinerja karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dalam organisasi modern, pemberian kompensasi tidak hanya berorientasi pada imbalan ekonomi, tetapi juga pada pengakuan terhadap kinerja, peluang karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Bangsu dan Dahar (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan merupakan dua faktor dominan yang memengaruhi performa dosen maupun tenaga kerja dalam sektor publik dan industri.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 47,882 lebih besar daripada F tabel 3,162 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Amir dan Tamsah (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja berperan penting secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja. Arifani dan Susanti (2020) juga menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan kompensasi yang layak dapat meningkatkan komitmen serta performa individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif karyawan, dikombinasikan dengan sistem kompensasi yang adil dan transparan, mampu menciptakan keseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan perusahaan. Supriyanto dan Rohim (2021) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh sinergi antara gaya kepemimpinan yang inspiratif dan kompensasi yang memadai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dan kompensasi yang proporsional merupakan strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan produktivitas serta loyalitas karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan pembahasan diatas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industri bagian Warehouse Part Control Main Assy. Dari hasil penelitian ini seorang pemimpin harus memiliki sifat adil, mendukung tercapainya tujuan organisasi, mampu menciptakan rasa aman dan memiliki sikap menghargai kepada seluruh karyawan karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industri bagian Warehouse Part Control Main Assy, artinya kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epon Industri bagian Warehouse Part Control Main Assy. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya untuk menggali dan mempelajari variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pula hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya dengan menggunakan cara metode yang berbeda untuk membandingkan antara metode penelitian satu dengan cara metode yang lain.

Referensi

1. Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59–68.
2. Amir, A. & Tamsah, H. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA TENAGA MAGANG DI PUSKESMAS MANGKOSO KABUPATEN BARRU. *Journal of Management*, 1(3). 239-247.
3. Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 5(1). 33-39.
4. Arifani, A. Z. T., & Susanti, A. Y. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance: Competence, Compensation And Leadership. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(3), 538-549.
5. Bangsu, M., & Dahar, D. (2023). Implementation of Labor Law: Improving Lecturer Performance Through the Role of Leadership and Compensation. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(1), 26-31.

- <http://ejournalisse.com/index.php/isse/article/view/52>
6. Dianita, N. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK DANAMON SIMPAN PINJAM UNIT Ps. KOTA DURI. *Riau Economic and Business Review*, 9(2), 75–83.
 7. Emelda, E. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Kabupaten Oku. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 6(1), 13-32.
 8. Garingging, R., & Saluy, A. B. (2020). Influence of Leadership, Organizational Culture, and Millennial Employee Performance Compensation (Case Study in PT. XYZ Company). *Irejournal. Com*, 4(1), 75-89.
 9. Hairani, Tuti, & Mega, S. A. (2020). KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KISEL (KOPERASI TELKOMSEL) BANDAR LAMPUNG THE INFLUENCE OF LEADERSHIP , WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . KISEL (TELKOMSEL KOPERASI) BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 19–34.
 10. Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
 11. Isvandiari, A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL CAPITAL FUTURES CABANG MALANG. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
 12. Jati, P., & Latif, N. (2019). PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY PADA KARYAWAN DI PT . SIGNIFY COMMERCIAL INDONESIA). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*. 5(1), 20-28.
 13. Maulana, S., & Budiansyah, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3639-3646.
 14. Nantu, J., & Rumokoy, F. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1). 220-230.s
 15. Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 653–660.
 16. Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2019). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*, 59(6), 1337-1358.
 17. Pratama, A. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School Teacher Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679-3684.
 18. 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.
 19. Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
 20. Sulantara, M., Mareni, P. K., Sapta, I. K. S., & Suryani, N. K. (2020). The Effect of Leadership Style and Financial Incentives on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.5.494>
 21. Supriyanto, F., & Rohim, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR DESA SUKAMAJU KECAMATAN BABAT SUPAT KABUPATEN MUSI BANYUASIN. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 3(2), 85-96.