

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi

by Lppm 2022

Submission date: 24-Aug-2022 01:37PM (UTC+0700)

Submission ID: 1886297094

File name: 24_MIRAI_Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan.pdf (277.53K)

Word count: 3306

Character count: 20365

8
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Resto Converso Semarang)

Ocni Dwi Rahayu¹, Hasan Abdul Rozak²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Stikubank Semarang Jawa Tengah

Abstract

22
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Resto Converso Semarang yang berjumlah 86²³ karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan analisis linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Converso Semarang.

Keywords: gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan

Copyright (c) 2022 Ocni Dwi Rahayu

✉ Corresponding author :

Email Address : rahayu@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

1
Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh, oleh karena itu perlunya peranan seorang pemimpin agar bisa memaksimalkan potensi yang ada pada sumber daya manusia. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaan atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja, Bangun (2012).

11

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor motivasi, faktor gaya kepemimpinan, faktor kompetensi, faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja, Kasmir (2016). Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, berbagai permasalahan ditemukan di lokasi penelitian yaitu rendahnya kinerja karyawan di Resto Converso Semarang. Rendahnya kinerja di Resto Converso Semarang disebabkan karena karyawan belum ada kemauan yang tinggi untuk lebih baik. Dapat dilihat dari ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang kurang maksimal. Hal tersebut terjadi karena kurangnya motivasi dari pimpinan serta faktor kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kinerja, salah satu contoh ialah uang lembur yang didapatkan karyawan kurang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan. Kerja sama antar karyawan dengan atasan dinilai kurang efektif dan juga faktor kompetitif yang rendah dan masih banyak karyawan yang tidak merespon keinginan atau keluhan dari konsumen.

Mempertimbangkan fenomena yang terjadi diatas, peneliti ingin mengangkat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Resto Converso Semarang yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Pemilihan faktor tersebut didasarkan pada hasil observasi yang menyatakan bahwa ketiga faktor tersebut yang banyak dikeluhkan oleh karyawan Resto Converso Semarang, dan faktor-faktor tersebut juga yang paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan yang ada di Resto Converso Semarang salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan perlu memperhatikan hal-hal terkait sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, yang didalamnya termasuk faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengatur karyawannya agar terkodiner dan menciptakan suasana yang kondusif bagi perusahaan. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan, Robbins (2003). Gaya pemimpin yang baik ialah pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawannya agar termotivasi dalam menjalankan tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap pemimpin mempunyai pola pikir, perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda diantaranya yaitu gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis dan sebagainya, Aji (2017). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Firman & Winarningsih (2019), gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Setiyono (2016), gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga merupakan faktor yang sangat penting. Karyawan sangat memerlukan motivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual, Robbins (2001). Motivasi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian berikut menunjukkan research gap faktor motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Nantu dan Rumokoy (2017) motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang

dilakukan setiawan (2015) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, dengan adanya kompensasi yang tepat dapat mamacu kinerja karyawan. Setiap karyawan akan termotivasi apabila mendapat kompensasi agar lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penerimaan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat berakibat pada semangat kerja karyawan tersebut, sehingga kerja karyawan tersebut menjadi malas-malasan, sering tidak masuk kerja, tidak disiplin dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan walaupun pemimpin telah melakukan tugasnya dengan baik. Jika karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya, dan juga kepemimpinan yang baik maka kinerjanya akan meningkat. Penelitian berikut menunjukkan research gap faktor kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Nantu dan Rumokoy (2017) kompensasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Aromega, dkk (2019) kompensasi secara persial (individu) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian ini pada Resto Converso Semarang. Resto Converso Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *Food and Beverage*. Sebagai perusahaan yang mengutamakan branding, salah satu usaha yang dilakukan pihak perusahaan adalah dengan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Dengan upaya memberikan pelayanan terbaik, perusahaan tentu membutuhkan usaha keras untuk dapat bersaing dengan pihak lain, dimana perusahaan harus menjaga citra baik dikalangan konsumen dengan menjaga kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan meningkatkan kinerja karyawannya untuk tetap unggul dari para pesaing.

Perusahaan menyadari bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya gaya kepemimpinan, motivasi serta kompensasi yang tepat. Untuk itu perlu dilakukan suatu tindakan atas hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada Resto Converso Semarang dinilai berdasarkan target pencapaian yang diperoleh oleh karyawan Resto Converso Semarang.

Tabel 1. Data Realisasi dan Pendapatan Resto Converso Semarang

Tahun	Target	Realisasi	Presentase (%)
2017	5.000.000.000	5.272.500.000	105,45
2018	6.000.000.000	6.717.600.000	111,96
2019	7.000.000.000	7.466.900.000	106,67
2020	8.000.000.000	7.748.000.000	96,85
2021	9.000.000.000	8.856.000.000	98,40
Total	35.000.000.000	36.061.000.000	100,30

Sumber data: Laporan Pendapatan Resto Converso Semarang. (Desember 2021)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa realisasi pendapatan Resto Converso Semarang pada tahun 2017 hingga tahun 2019 meningkat dan selalu melebihi target yang ditetapkan. Namun, presentase realisasi dari tahun 2020 hingga 2021 mengalami fluktuatif. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek pendapatan Resto Converso Semarang. Pendapatan tahun 2017 pada tabel realisasi dan pendapatan diatas sebesar 105,45% mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendapatan tahun 2018 pada tabel realisasi dan pendapatan diatas sebesar 111,96% mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendapatan tahun 2019 pada tabel realisasi dan pendapatan diatas sebesar 106,67% mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendapatan tahun 2020 pada tabel realisasi dan pendapatan diatas sebesar 96,85% dan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pendapatan tahun 2021 pada tabel realisasi dan pendapatan diatas sebesar 98,40% dan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan pendapatan Resto Converso diakibatkan karena target yang ditetapkan tidak sesuai dengan SDM yang ada sehingga membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan paparan tersebut bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan komepsasi mempunyai pengaruh yang berbe³ terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti ini mengambil judul tentang “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Resto Converso Semarang.

METODELOGI

J⁴enis penelitian yang digunakan dalam menyusun tugas akhir ini adalah dengan metode kualitatif dan kuantitatif. Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah da⁶a yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dengan memakai metode kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam, mengembangkan teori, mendeskripsikan realitas dan kompleksitas. Sementara itu penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel, menguji teori dan melakukan generalisasi atas objek penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada Resto Converso yang berlokasi di Jl. Wulawarman Raya N² 1A, Pendalangan, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah.

Populasi adalah kelompok dimana seorang peneliti akan memperoleh hasil penelitian yang dapat disamaratakan (digeneralisasikan). Populasi yang akan diteliti dalam pe³elitian ini adalah Seluruh Pegawai Resto Converso Semarang yang berjumlah 86 orang. Sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Penentuan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh dimana semua poulasi dijadikan sampel, Sehingga Sampel Dalam Penelitian ini adalah sebanyak 86 Responden.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk penulisan ini, penulis mengumpulkan data dan informasi melalui penelitian dengan metode yang digunakan adalah :

1. Penelitian Lapangan (*FieldResearch*)

Adalah suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data dengan cara melakukan secara langsung ke lokasi Instansi dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. **Kuesioner** yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan jawaban dari Angket yang penulis sebarakan menggunakan kategori Skala Likert.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan hasil olahan data yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	KMO (>0,5)	Indikator	Loading Factor >0,4	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,425	X1.1	0,972	Valid
			X1.2	0,953	Valid
			X1.3	0,952	Valid
			X1.4	0,972	Valid
			X1.5	0,703	Valid
			X1.6	0,933	Valid
			X1.7	0,955	Valid
			X1.8	0,986	Valid
			X1.9	0,972	Valid
2.	Motivasi	0,632	X2.1	0,949	Valid
			X2.2	0,964	Valid
			X2.3	0,982	Valid
			X2.4	0,960	Valid
			X2.5	0,972	Valid
			X2.6	0,715	Valid
			X2.7	0,958	Valid
			X2.8	0,929	Valid

			X2.9	0,986	Valid
			X2.10	0,982	Valid
3.	Kompensasi (X3)	0,637	X3.1	0,987	Valid
			X3.2	0,977	Valid
			X3.3	0,985	Valid
			X3.4	0,969	Valid
			X3.5	0,985	Valid
			X3.6	0,595	Valid
			X3.7	0,935	Valid
			X3.8	0,881	Valid
			X3.9	0,984	Valid
			X3.10	0,983	Valid
4.	Kinerja (Y)	0,637	Y.1	0,908	Valid
			Y.2	0,888	Valid
			Y.3	0,899	Valid
			Y.4	0,674	Valid
			Y.5	0,879	Valid
			Y.6	0,861	Valid
			Y.7	0,906	Valid
			Y.8	0,905	Valid

Berdasarkan tabel 2 mengenai hasil uji validitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran KMO *Measures of Sampling Adequacy*, dengan melihat nilai KMO > 0,5 dalam penelitian ini, semua variabel telah melebihi syarat yang diharapkan, karena nilai masing- masing KMO *Meansures of sampling adequacy* berada diatas 0,5 sehingga pernyataan pertama dalam analisis ini terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji reliabilitas

No.	Variabel	Standart Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,7	0,959	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0,7	0,978	Reliabel
3.	Kompensasi (X3)	0,7	0,979	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,7	0,972	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar dari ($>0,7$). Dengan demikian, seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficient ^a				Sig.	Keterangan
	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t		
	B	Std. Error	Beta			
Coefficient	2,552	1,880		1,358	0,178	
GAYA KEPEMIMPINAN	-0,035	0,089	-0,033	-0,395	0,694	Hipotesis 1 ditolak
MOTIVASI	-0,002	0,105	-0,002	-0,016	0,988	Hipotesis 2 ditolak
KOMPENSASI	0,772	0,080	0,947	9,668	0,000	Hipotesis 3 diterima

Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.11 persamaan garis linier berganda yang dapat dilihat dari koefisien standar atau standardized coefficient didapatkan:

$$Y = -0,033X_1 - 0,002X_2 + 0,947X_3$$

Dimana:

Y= Kinerja

X1= Gaya Kepemimpinan

X2= Motivasi

X3= Kompensasi

Dari persamaan tersebut dapat menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,033. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,002. Sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,947.

Uji Model

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,921 ^a	0,848	0,843	1,97413

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh adjusted R square, berikut ini adalah hasil koefisien determinasi. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dilihat dari adjusted R square adalah sebesar 0,843. Hal ini berarti 84,3% kinerja karyawan Converso Semarang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dimana sisanya 15,7% dapat dijelaskan dari variabel lain yang tidak diamati.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1787,187	3	595,729	152,862	,000 ^b
	Residual	319,568	82	3,897		
	Total	2106,756	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Dari hasil pengujian SPSS yang terdapat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa F hitung antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 152,862 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan model regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 6. Uji Hipotesis (Uji T)

No.	Hipotesis	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Keterangan
1.	Gaya kepemimpinan	-0,033	-0,395	0,694	Gaya Kepemimpinan tidak Berpengaruh
2.	Motivasi	-0,002	-0,016	0,988	Motivasi Tidak Berpengaruh
3.	Kompensasi	0,947	9,668	0,000	Kompensasi Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

1. Uji Hipotesis 1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,694 < 0,005$ dan t hitung sebesar $-0,395$ sedangkan nilai *beta standarddized coefficients* sebesar $-0,033$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini **ditolak**. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Converso Semarang.

2. Uji Hipotesis 2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,988 < 0,005$ dan t hitung sebesar $-0,016$ sedangkan nilai *beta standarddized coefficients* sebesar $-0,002$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini **ditolak**. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Converso Semarang.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan t hitung sebesar $9,668$ sedangkan nilai *beta standarddized coefficients* sebesar $0,947$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Converso Semarang.

SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk aktif dalam pengambilan keputusan serta kurangnya pendekatan antara pemimpin dengan karyawan. Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karena karyawan di Resto Converso Semarang merasa pemberian motivasi tidak dapat memberikan dorongan atau semangat untuk para pekerjanya. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Converso Semarang, dengan pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai maka karyawan menjadi semangat dan betah dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Referensi:

Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Aji, Yudhi .B. 2017. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Iskandar Indah Printing Textile*. Surakarta.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu. 2016. ¹⁵ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. ¹⁰ 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Pertama. Diedit oleh Deddy Supriyadi dan Muhammad Nur Affandi*. Bandung: ALFABETA.
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- ¹⁶ Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo*. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- ²¹ Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- ¹⁹ Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Gaya Media.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfa Beta.

Sugiyono. 2012. ⁵ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	adamlaksono.blogspot.com Internet Source	1%
2	ojs.stie.ypls.ac.id Internet Source	1%
3	Resi Gustiani Putri, Ismet Ismatullah, Ade Sudarma. "Pencegahan Kecurangan Melalui Audit Internal", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2021 Publication	1%
4	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1%
5	repository.uph.edu Internet Source	1%
6	Submitted to Catholic University of Parahyangan Student Paper	1%
7	fr.slideshare.net Internet Source	1%
8	journal.uny.ac.id Internet Source	1%

9	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	1 %
10	jwm.ulm.ac.id Internet Source	1 %
11	stp-mataram.e-journal.id Internet Source	1 %
12	debiterong.blogspot.com Internet Source	1 %
13	digilib.sttkd.ac.id Internet Source	1 %
14	pdffox.com Internet Source	1 %
15	www.grafiati.com Internet Source	1 %
16	www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id Internet Source	1 %
17	candrasuprastyo94.blogspot.com Internet Source	1 %
18	jurnal.um-tapsel.ac.id Internet Source	1 %
19	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source	1 %
20	eksis.unbari.ac.id Internet Source	1 %

21	ojs.unpatti.ac.id Internet Source	1 %
22	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	1 %
23	worldwidescience.org Internet Source	1 %
24	www.ojs.ekonomi-unkris.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On