



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ilham Yudha Pradana ¹, Hasto Joko Nur Utomo ^{2*}, Indro Herry Mulyanto ³

^{1,2,3} Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, UPN Veteran

*Email Penulis korespondensi: hastho.joko@upnyk.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada 39 orang karyawan PT. Gunung Hidayah di banker, Kalimantan Selatan, Indonesia. Sampel jenuh dilakukan pada penelitian ini mengingat jumlah karyawan yang memenuhi kriteria secara metodologi relative terbatas. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini telah memberikan dukungan kepada perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, meningkatkan pelatihan sesuai kebutuhan perusahaan dan karyawan, serta menjamin kompensasi yang adil.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, kompensasi, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to examine and explain the influence of leadership style, job training, and compensation on employee performance. The research was conducted on 39 employees of PT. Mount Hidayah in the banker, South Kalimantan, Indonesia. A saturated sample was carried out in this study considering the relatively limited number of employees who met the criteria methodologically. The analytical method used is multiple linear regression with SPSS tools. The results of the study found that leadership style, job training, and compensation partially or simultaneously have a significant effect on employee performance. These findings have provided support to companies to apply the right leadership style, improve training according to company and employee needs, and ensure fair compensation.

Keyword: leadership style, job training, compensation, employee performance





Pendahuluan

Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan yang berkaitan dengan kondisi tertentu pada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha memaksimalkan kinerja karyawan dengan berbagai pendekatan. Upaya persuasif melalui gaya kepemimpinan telah banyak diterapkan di banyak perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, peningkatan ketrampilan karyawan melalui pelatihan juga diperlukan sehingga terjadi peningkatan kualitas dan kuantitas produksi. Kompensasi juga memegang peran penting dalam menstabilkan kinerja karyawan.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi secara mandiri terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan namun model yang komprehensif dengan tiga komponen tersebut masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi secara mandiri terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pelatihan kerja juga termasuk dalam dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang sarana dan prasarana yang diterima karyawan. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang yang sangat erat kaitannya dengan kemampuan manajerial pemimpin dalam memimpin, baik





dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja.

Menurut Cokrominoto (2007), seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspek, antara lain: (1) tingkat efektifitas; (2) tingkat efisiensi; (3) unsur keamanan; dan (4) kepuasan pelanggan atau pihak yang dilayani. Metode untuk memberi penilaian terhadap kinerja karyawan meliputi penetapan tujuan (goal setting), multi-rater assessment (or 360-degree feedback), pendekatan standar kerja, penilaian bentuk uraian, penilaian peristiwa kritis, dan skala penilaian grafik. Robbins (2006) telah menawarkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Gaya Kepemimpinan

Model kepemimpinan menurut Terry (2010) didasarkan pada kenyataan bahwa kepemimpinan muncul dari adanya suatu hubungan yang kompleks terdiri dari pemimpin, struktur organisasi, nilai sosial dan pertimbangan politik. Dalam setiap kepemimpinan ada dua pola dasar kepemimpinan, yaitu kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal. Kepemimpinan formal ada secara resmi pada diri seseorang yang diangkat dalam jabatan kepemimpinan. Adapun penerimaan atas kepemimpinan formal masih harus diuji dalam praktik yang hasilnya tampak dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan formal dikenal dengan istilah "headship". Kepemimpinan informal tidak didasarkan pada pengangkatan, ia tidak terlihat hierarki atau bagan organisasi. Efektivitas kepemimpinan informal terlihat pada pengakuan nyata dan penerimaan dalam praktik atas kepemimpinan seseorang. Biasanya kepemimpinan informal didasarkan kemampuan memikat hati seseorang, kemampuan membina hubungan yang serasi dengan organisasi atau orang lain, penguasaan atas arti tujuan organisasi yang hendak dicapai, penguasaan tentang implikasi-implikasi pencapaian tujuan dalam kegiatan operasional, pemikiran atas keahlian tertentu yang tidak dimiliki oleh orang lain.

Horse yang dikutip oleh Suwanto (2011) membagi gaya kepemimpinan menjadi gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan yang mendukung, gaya kepemimpinan partisipatif,





dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Menurut Istijanto (2013) bahwa gaya kepemimpinan dibagi dua yaitu kepemimpinan atas dasar struktur dan kepemimpinan berdasarkan pertimbangan. Kepemimpinan atas dasar struktur menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan). Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika. Kartono (2010) telah menjelaskan beberapa indikator gaya kepemimpinan meliputi sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian.

Pelatihan Kerja

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Menurut Sulistyani dan Rosyidah (2009) mendefinisikan sebagai proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Simamora (2015), mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Simamora (2015) menjelaskan tujuan pelatihan yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. Program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas (Barnardin & Russell, 2013) yang mencakup penilaian kebutuhan pelatihan (need assessment), pengembangan program pelatihan (development), dan evaluasi program pelatihan (evaluation). Menurut Siagian (2004), pelaksanaan pelatihan kerja bertujuan untuk memperoleh karyawan yang mempunyai pengetahuan serta kemampuan dan keterampilan yang baik untuk mengisi jabatan





yang ada dengan produktivitas yang tinggi. Indikator pelatihan kerja meliputi pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap, dan kecakapan.

Kompensasi

Menurut Melayu Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dibarikan kepada perusahaan. Rivai (2013) menjelaskan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Nitisemito (2014) mengungkapkan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Rivai (2013) mengelompokkan kompensasi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dikategorikan menjadi dua, antara lain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung bisa diterima oleh seorang karyawan seperti: gaji, bonus, THR, dan kompensasi yang tidak langsung bisa berupa penghargaan atau berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dan bisa berupa berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Simamora (2004) telah menrinci indikator kompensasi yaitu gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, bonus yang diberikan memenuhi sasaran kinerja, tunjangan yang sesuai harapan, dan fasilitas yang memadai.

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu item yang digunakan untuk memberikan pengaruh terhadap suatu kelompok untuk mencapai visi maupun serangkaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Robbins, 2008) dalam Riwanto (2016). Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan semakin baik seperti dapat mengayomi bawahannya, maka kinerja karyawan akan meningkat (Nokoyama, 2019). Kinerja karyawan menurut Simanjuntak (2005) dapat dipengaruhi oleh faktor dukungan organisasi, dalam hal ini yaitu melalui gaya kepemimpinan manajer dalam organisasi tersebut. Menurut Riwanto (2016), gaya kepemimpinan





berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Laksmiana, et al., 2015). Sejalan dengan Candrasari (2017) dan Sumiyati (2020), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik di suatu perusahaan, akan mendorong karyawan untuk lebih semangat bekerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

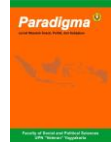
Pelatihan kerja melibatkan proses karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan menjadi semakin terampil dalam menjalankan kewajibannya dengan baik. Menurut Mukti dan Adawiyah (2019), terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan setelah mengikuti program pelatihan kerja memberikan dampak bagi karyawan dalam melaksanakan kewajibannya untuk bekerja pada perusahaan. Karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keahlian yang baik dapat mempercepat pekerjaan yang didelegasikan dan meningkatkan efisiensi jam kerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin tinggi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah imbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi menurut Nikoyoma (2019) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan, semakin tinggi kompensasi maka motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat. Menurut Ningrum (2018), kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Mukti dan Adawiyah (2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh





terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Laksmana, et al. (2015) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja

Berbasis pada hubungan parsial gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini merupakan tipe penelitian eksplanatif (explanatory research), yaitu penelitian yang akan menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017). Hubungan yang dimaksud adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di PT. Gunung Hidayah Simpang Empat, Banjar, Kalimantan Selatan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah data berupa jawaban-jawaban dalam kuesioner yang diperoleh langsung dari karyawan melalui google form. Instrumen penelitian telah dipastikan kesahihannya sebelum digunakan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Pengukurannya menggunakan skala likert yang bergradasi skor 1 sampai dengan 5. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Gunung Hidayah yang berjumlah 39 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan dengan sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Regresi Berganda

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)





Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi total seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, untuk menganalisis nilai R² dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error</i>
0,865	0,853	1,104

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,865 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen dalam penelitian ini mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 86,5%, sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria uji F dalam penelitian ini yaitu dengan membandingkan nilai sig. F yang dihasilkan regresi linear berganda taraf signifikan sebesar 0,05. Untuk mengetahui hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

<i>Sum of Squares</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sign.</i>
246,350	123,175	43,122	0,000

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 43,122 dengan sig. 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Oleh karena itu, berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Dengan demikian maka Hipotesis 4 diterima.





3. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	B	t _{test}	Sign.
Gaya Kepemimpinan	0,304	1,510	0,000
Pelatihan	0,425	2,053	0,000
Kompensasi	1,726	2,338	0,000

Berdasarkan Tabel 3, uji hipotesis parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 dengan nilai t test 1,510 berarti $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima. Hal tersebut berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Nilai signifikansi variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 dengan nilai t test 2,053 berarti $0,000 < 0,05$, maka H2 diterima. Hal tersebut berarti pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 dengan nilai t test 2,338 berarti $0,000 < 0,05$, maka H4 diterima. Hal tersebut berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumiyati (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Al-Azhar Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Al-Azhar Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan. Gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan pada perusahaan dapat menunjukkan perilaku yang mendukung kinerja karyawan, mencerminkan kesadaran diri, dan meningkatkan perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaan bagi karyawan. Menurut Kartono (2010), gaya kepemimpinan dengan indikator sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan pada PT Gunung Hidayah





dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mukti dan Adawiyah (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. Pelatihan merupakan bentuk usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan atau tanggung jawab tertentu. Pelatihan yang baik harus dirancang dengan matang untuk membantu mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan diadakan untuk mengurangi adanya gap antara kemampuan karyawan dengan tanggung jawab dimilikinya. Karyawan PT Gunung Hidayah menganggap pelatihan merupakan suatu metode yang efektif dan efisien dalam rangka upaya penyesuaian kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, pelatihan yang diadakan secara efektif dan efisien juga dapat memberikan pengetahuan bagi karyawan secara umum maupun spesifik sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laksmana, et al. (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Manado”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi meningkatkan kinerja karyawan.

Penutup





Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjadi rekomendasi bagi perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, melakukan berbagai pelatihan sesuai kebutuhan karyawan dan perusahaan, serta meningkatkan kompensasi agar kinerja karyawan meningkat. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas model penelitian menjadi lebih komprehensif maupun memperluas obyek penelitian.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernadin, H. J., dan Russel. (2013). *Human Resources Management an Experimental Approach*, McGraw Hill in, Singapore.
- Candrasari, G. K. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yogyakarta.
- Cokrominoto (2007). *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Devita. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik*, 4 (2), Oktober. 1-15.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herujito, Y. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo





- Istijanto. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Indriyani, S. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Paradise Island Furniture*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kotler, P., dan Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mergono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mukti, M., dan Adawiyah, R. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *The Asia Pasific Journal of Management Studies*, 6 (3), September. 117-188.
- Mumu, dkk. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Multifinance Manado.. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3 (3), September. 1287-1297.
- Nikoyama, B. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Perbankan di Provinsi Lampung)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung. Lampung.
- Ningrum, N. P. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Salatiga.
- Nitisemito, A. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.





- Nurlia, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Al Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Skripsi. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Negeri Raden Intan. Lampung.
- Payne, A. (2014). *Pemasaran Jasa: The Essence of Service Marketing*. Yogyakarta: ANDI.
- Riwanto, A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PKU Aisyah Boyolali)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sikula, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, P. A. (1994). *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., dan Rosyidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumiaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Al-Azhar Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan. *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*. 3 (1), Maret. 42-55.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Prenadamedia Group.
- Terry, G., dan Leslie, W (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.





-
- Umar, H. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, H., dan Akbar, P. S. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial* (3rd ed). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wungu, J. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

