

## Pengaruh Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor POS Indonesia Sitinjak

Kirana Agung M. Rahim<sup>1</sup>, Nabila Hilmy Zhafira<sup>2</sup>  
Universitas Teuku Umar

---

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received : 28 March 2023

Revised : 28 April 2023

Accepted : 20 May 2023

---

#### Keywords:

Leadership,  
Compensation,  
Employee performance

---

### ABSTRACT

This study aims to analyze partially and simultaneously between leadership in a company, and the compensation given by the company to the performance of Sitinjak POS office employees. This research method uses analysis to test the hypotheses. The respondents used in this study were 21 employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires to the sample population using Google Forms with quantitative techniques and linear regression testing. Furthermore, the results obtained were processed using analysis using software called Statistical Product and Service Solution or abbreviated as (SPSS) version 25, and Microsoft Excel. Researchers get the result that the variables of leadership ( $X_1$ ) and compensation ( $X_2$ ) have a positive and significant effect. to the performance of the employees of the Sitinjak POS office, then simultaneously the leadership and compensation variables also have an influence on the performance of the employees of the Sitinjak POS Indonesia office with a value of 63.7 percent



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

---

#### Corresponding Author:

**Kirana Agung M. Rahim**

Universitas Teuku Umar

Email: [kiranaagung62@gmail.com](mailto:kiranaagung62@gmail.com)

---

### Pendahuluan

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengiriman baik berbentuk persuratan, dokumen, uang, logistic dan pemnyaluran bantuan social kepada masyarakat. Perusaan ini adalah milik Negara Indonesia atau dengan kata lain adalah perusahaan BUMN. Untuk menjamin keberlangsungan dan kemajuan perusahaan tersebut maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang kompeten. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten maka perusahaan harus terus bergerak dan mengikuti perkembangan jaman. SDM memiliki peran penting mengingat kinerja perusahaan sangat

dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh sikap, mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, besaran penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Pada penelitian ini akan dilakukan beberapa factor yang mempengaruhi dari kualitas kinerja karyawan kantor POS Indonesia Sitinjak diantaranya kepemimpinan dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk (1) dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan kepada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sitinjak. (2) dapat mengetahui pengaruh kompensasi kepada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sitinjak.

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi kualitas manajemen perusahaan tersebut dimana manajemen tersebut dikendalikan oleh seseorang yang dinamakan atau diberi jabatan sebagai pemimpin perusahaan tersebut baik perusahaan kecil maupun besar. Seorang pemimpin pada perusahaan tersebut tentunya sudah dilakukan *profit and test* kepemimpinan. Maka dari itu kepemimpinan ini sangat mempengaruhi dan menentukan kemajuan perusahaan tersebut.

Menurut [1] kepemimpinan sangat mempengaruhi kualitas kinerja bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Menurut Robbins and Judge [2] sebuah perusahaan untuk mencapai visi dan misinya tersebut maka peran kepemimpinan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut. Sementara menurut Hasibuan [3] kepemimpinan pada sebuah organisasi perusahaan dapat dicapai apabila semua karyawan dapat bekerja sama mulai dari atasan tertinggi sampai bawahan terendah maka visi dan misi perusahaan tersebut akan mudah dicapai sehingga perusahaan akan tetap berjalan dan berkembang yang nantinya juga akan menjadikan karyawan sejahtera. Kemampuan memimpin adalah sesuatu yang harus dikuasai seseorang *leader* pada perusahaan BPR dimana agar sukses mencapai tujuan dan sasaran. I komang gede [4] mengatakan pada jurnalnya bahwa peran kepemimpinan di bank perkreditan rakyat (BPR) sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut sehingga perusahaan akan mencapai target dan keuntungan perusahaan tersebut. Pada bahasan sebelumnya kita telah menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan PT. Kantor POS Indonesia Sitinjak harus didukung oleh sumber daya manusia diantaranya adalah sebuah kepemimpinan. Pada bahasan kali ini akan disajikan salah satu untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka hak karyawan juga harus terpenuhi oleh perusahaan. Pemimpin perusahaan tersebut harus mampu merancang sistem kompensasi yang tepat dimana nantinya karyawan perusahaan tersebut mempunyai kehidupan yang sejahtera dan beriringan dengan kemajuan perusahaan tersebut. Kompensasi tersebut adalah berupa dipenuhinya hak karyawan tersebut seperti gaji yang memadai dan asuransi kesehatan yang terjamin. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal karna telah terpenuhinya haknya tanpa melalaikan tanggung jawabnya dimana semakin meningkatnya kualitas kinerja karyawan maka semakin meningkat juga kompensasi yang diterimanya [5]. Kompensasi ini harus berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan maka dari itu diperlukan juga pengelolaan sistem tersebut agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dan perusahaan terus [6]. Selanjutnya menurut Opan Arifuddin pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 89,2% artinya pemenuhan kompensasi terhadap karyawan di PT Global tersebut sangat signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan perusahaan tersebut [7].

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan sangat dipengaruhi berbagai faktor diantaranya kepemimpinan dan kompensasi. Apabila perusahaan sudah memiliki kepemimpinan yang baik maka akan tercapainya tujuan perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan akan memiliki

kualitas yang baik. Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh yang namanya terpenuhinya hak dari karyawan tersebut yang dinamakan kompensasi. Didefinisikan dengan kata suatu benda jika menggunakan istilah penilaian perusahaan, dengan maksud meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Menurut Patri Hasni [8] kinerja adalah perilaku yang dilampirkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan dan tentunya kinerja ini adalah hasil dari sebuah kepemimpinan yang baik dan termanajemen dengan sempurna dan terukur. Menurut [9] mengatakan dimana kinerja ialah hasil pekerjaan dari sebuah tim atau perorangan yang telah diamanahkan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Kinerja menurut nurlina [10] merupakan selesai dan tercapainya tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan lembaga pemerintahan melalui arahan pimpinan yang berbentuk hasil pekerjaan tersebut. Pada jurnal tersebut nurlina menyimpulkan bahwa kualitas dari sebuah kepemimpinan dan lingkungan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai instansi pemerintahan tersebut. Menurut Sri Rahmadani [11] Kepemimpinan pada kantor tersebut 76,40% mempengaruhi kinerja karyawan dimana sisanya dipengaruhi seperti lingkungan dan hal lainnya.

### Metode

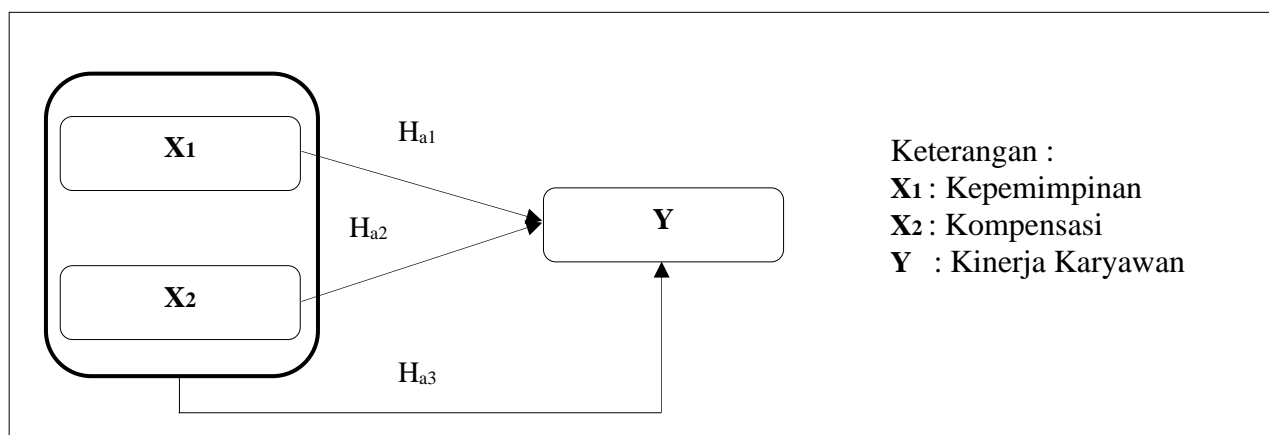
Obyek penelitian yang dipakai pada proses tersebut adalah karyawan PT. Pos Indonesia Sitinjak. Sampel yang dipakai ialah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Sitinjak. Penelitian ini dilakukan mulai 27 Juli s.d. 27 November 2022. Menurut Sugiyono [12] populasi terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakter tertentu dimana peneliti mempelajari dan selanjutnya dapat menarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi berjumlah 21 orang dimana menurut Sugiyono [12] sampel dapat diambil secara keseluruhan yaitu keseluruhannya yang berjumlah 21 orang semuanya diambil. Metode yang dipakai untuk pengambilan data adalah dengan menggunakan metode kuisioner (angket). Angket ini dibagikan secara online kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Sitinjak mengingat teknologi pada era 4.0 saat ini semua lini diharuskan mengikuti perkembangan dunia digitalisasi yang berkembang pesat sehingga semua karyawan mulai dari titik terendah sudah punya handphone android maka peneliti merancang dari awal bahwa pengumpulan data dilakukan secara online dengan memanfaatkan *google form*. Untuk mengukur persepsi dan pendapat pada penelitian ini maka peneliti menggunakan Skala Likert. Dalam bukunya Sugiyono [12] dimana skala ini dapat digunakan untuk mengukur persepsi dan pendapat yang disampaikan oleh sampel pada penelitian ini tersebut. Adapun nilai dari setiap jawaban pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

### Pengukuran Skor

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

## Indikator variabel

Variabel	Indikator	No Soal
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1. Cara mencapai tujuan 2. Motivasi 3. Efisiensi tugas 4. Komunikasi 5. Pemberian Tugas	1-6
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	1. Gaji 2. Insentif 3. Kompensasi	7-17
Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Standar 3. Umpan balik 4. Sarana 5. Kompetensi 6. Kehadiran 7. Aktif dan bekerja sama	18-29

**Model Penelitian**

Tahapan pengujian pada penelitian ini melewati beberapa tahapan[13] yang pertama yaitu kevaliditasnya pernyataan diuji dimana valid atau tidaknya pernyataannya apabila dapat mengungkapkan kuesionernya. Selanjutnya yang kedua adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah bisa diandalkan ayaupun dipercaya. Ketiga adalah uji normalitas dimana untuk mengetahui normalitas distribusi datanya. Keempat adalah uji multikolinearitas yang tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya korelasi independen. Kelima adalah uji-t dimana tujuannya untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja dan kompensasi terhadap kinerja. Selanjutnya adalah uji-F yang tujuannya mengetahui tingkat keterkaitan antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Langkah terakhir yang dilakukan adalah uji koefisien determinasi R yang tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat keberpengaruhannya antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut.

**Hasil dan Pembahasan**

### Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden, data ini ditampilkan agar profil dari responden terlihat jelas hubungan antara variabel-variabel terkait dalam penelitian ini. Kuisuiner ini dibagikan secara online kepada 22 karyawan dan yang mengisi adalah 21 orang.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	13	61,9
2.	Perempuan	8	38,1
Jumlah		21	100

Sebagian besar responden didominasi laki-laki sebesar 61,9 % atau 13 orang kemudian responden perempuan sebesar 38,1 % atau 8 orang dengan total responden laki-laki dan perempuan sebanyak 21 orang.

Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	23-29	13	62
2.	31-33	5	23
3.	36-53	3	14,4
Jumlah		21	100

Tabel di atas menunjukkan umur mayoritas responden didominasi usia 23 – 29 tahun yaitu sebesar 62 % atau 13 orang dimana umur setingkat ini adalah usia produktif yang sangat menunjang kemajuan perusahaan, kemudian disusul usia 31 -33 tahun sebesar 23 % atau 5 orang dan selanjutnya usia 36- 53 tahun sebesar 14,4 % atau 3 orang

Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden dengan pendidikan terakhirnya

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	10	47,5
S-1 Sederajat	11	52,5
Jumlah	21	100

Tabel di atas menunjukkan pendidikan mayoritas responden didominasi tingkat pendidikan terakhir yaitu S-1 Sederajat sebanyak 52,5 % atau 11 orang kemudian disusul SMA/SMK

sebesar 47,5 % atau 10 orang.

### Lama Bekerja

Karakteristik responden dengan masa kerjanya.

No	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	0-2	6	28,5
2.	3-4	13	61,9
3.	5 >	2	9,6
Jumlah		21	100

Tabel di atas menunjukkan mayoritas responden memiliki lamanya bekerja yaitu 3 – 4 tahun sebesar 61,9 % atau 11 orang kemudian disusul 0-2 tahun sebesar 28,7 % atau 6 orang, selanjutnya 5-7 tahun sebesar 9,6 % atau 2 orang.

### Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas

#### Hasil Uji Validasi

Berdasarkan hasil uji validitas, didapatkan hasil  $r$  hitung dari seluruh pernyataan ada di *range* 0,326 - 0,909, dimana  $n = 21$  maka dari itu taraf  $\alpha 0,05$  didapatkan  $r$  tabel = 0,432.

Nilai ( $r$ -hitung) pada variabel kepemimpinan berada di *range* 0,471-0,831 dengan kata lain bahwa 6 pernyataan tersebut keseluruhannya valid, variabel kompensasi berada antara 0,562-0,909 dengan kata lain bahwa 11 pernyataan tersebut semuanya valid, dan selanjutnya variabel kinerja berada antara 0,326-0,821 artinya dari 12 pernyataan tersebut sebanyak 11 pernyataan valid dan 1 pernyataan tidak valid. Hal ini menyimpulkan bahwa pernyataan dapat digunakan untuk proses uji selanjutnya.

#### Hasil Uji Reliabilitas

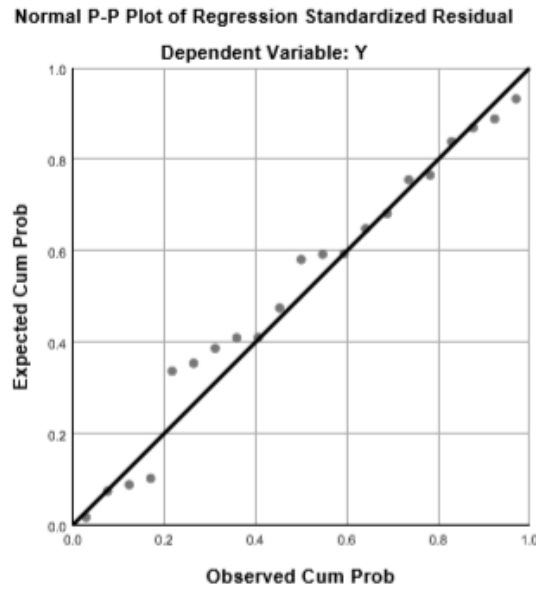
Uji reliabilitas berfungsi untuk melihat konsistensi dan stabilitas dari suatu skala pengukuran. Adapun kriteria uji reliabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka butir angket sudah reliabel

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Batas <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	6	0,7	0,7827	Reliabel
Kompensasi(X <sub>2</sub> )	11	0,7	0,9321	Reliabel
Kinerja (Y)	12	0,7	0,8750	Reliabel

### Uji Normalitas

Hasil normalitas dapat dilihat pada Gambar dibawah. Secara grafis.



**Uji Normalitasnya Kinerja karyawan**

Gambar di atas menunjukkan posisi titik ada disepanjang garis diagonal yang menyimpulkan model regresi ini sudah memenuhi asumsi kenormalan dari data maka hasilnya nantinya akan sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi.

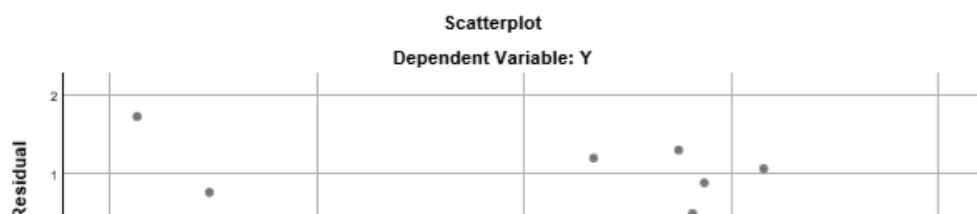
**Uji Multikolinieritas**

Hasil Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	1. (Constan)			
	X <sub>1</sub> (Kepemimpinan)	0,363	2,752	Non Multikolinieritas
	X <sub>2</sub> (Kompensasi)	0,363	2,752	Non Multikolinieritas

Tabel di atas menunjukkan variabel kepemimpinan dan kompensasi mempunyai nilai VIF < 10 dengan toleransi > 0,1. Dapat ditarik kesimpulan keberadaan multikolinieritas tidak ditemukan, dengan kata lain persamaannya sama sekali tidak mempengaruhi hasil regresinya.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Uji Heterokedastisitasnya**

Gambar di atas menunjukkan tidak adanya pola yang jelas, titik -titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 maka pada sumbu Y tidak adanya heteroskedastisitas terjadi.

**Uji t (parsial)**

Hasil uji secara parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandartdized Coefficients		Standartdized Coefficients	t	.Sig.
		B	Std. Eror	Beta		
1	(Constan)	14.416	5.442		2.649	.016
	X <sub>1</sub> (Kepemimpinan)	.862	.367	.526	2.352	.030
	X <sub>2</sub> (Kompensasi)	.280	.185	.338	2.511	.048

Berdasarkan perhitungan uji parsial pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan kantor POS Sitinjak. Nilai t-hitungnya lebih besar dari t-tabelnya  $2,352 > 1.734$  dan  $2,511 > 1.734$  dengan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 yaitu kepemimpinan ( $0,03 < 0,05$ ) atau signifikan, dan kompensasi ( $0,04 < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan variabel kepemimpinan ini berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kompensasi berpengaruh juga kepada variabel kinerja. Hasil uji parsial ini sesuai dengan hasil penelitian Achmad Rizani dan Fitriansyah[14].

**Uji F (simultan)**

Hasil uji F secara Simultan.



ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.212	2	172.106	18.548	.000 <sup>b</sup>
	Residual	167.026	18	9.279		
	Total	522.238	20			

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors : Kompensasi, kepemimpinan.

Tabel di atas menunjukkan nilai sig  $0.000 < 0.05$ , kemudian F hitungnya  $> F$  tabelnya yaitu  $18.548 > 3.55$ . sehingga bisa diambil kesimpulannya  $H_3$  dapat diterima yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak berpengaruh kepada kinerjanya karyawan kantor POS Sitinjak tersebut.

### Linier berganda

Analisis linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandartdized Coefficients		Standartdized Coefficients	t	.Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	14.416	5.442		2.649	.016
	$X_1$ (Kepemimpinan)	.862	.367	.526	2.352	.030
	$X_2$ (Kompensasi)	.280	.185	.338	2.511	.048

$$Y = 14,416 + 0,862 X_1 + 0,280 X_2 \quad [15]$$

Dari tabel 11 di atas ditarik kesimpulannya seperti penjelasan di bawah ini,

- Nilai Konstanta 14,416 dimana akan tetap jika ( $X_1$ ) dan ( $X_1$ ) = 0 sementara nilai (Y) 14.416.
- Koefisien regresi ( $X_1$ ) sebesar 0,862 dimana ( $X_1$ ) bernilai positif kepada (Y) dengan anggapan ( $X_2$ ) tetap.
- Koefisien regresi ( $X_2$ ) dengan nilai 0,280 menunjukkan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap (Y) dengan anggapan ( $X_1$ ) tetap.

### Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Pengujian Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimator
1	.821 <sup>a</sup>	.637	.637	3.046

Tabel di atas menunjukkan angka (R Square) sebesar 0,637 atau (63,7%) dimana ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) memiliki korelasi kepada (Y). Sedangkan 36,3% sisanya tersebut dapat disimpulkan tidak ada dalam model penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hitung uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan kantor POS Sitinjak. Nilai t-hitungnya lebih besar dari t-tabelnya  $2,352 > 1,734$  dan  $2,511 > 1,734$  dengan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 yaitu kepemimpinan ( $0,03 < 0,05$ ) atau signifikan, dan kompensasi ( $0,04 < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan variabel kepemimpinan ini berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kompensasi juga berpengaruh kepada variabel kinerja. Hasil uji parsial ini sesuai dengan hasil penelitian Achmad Rizani dan Fitriansyah[14], [16] dan [17] dimana kepemimpinan dan kompensasi sangat berperan aktif dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya pengujian F menunjukkan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , kemudian F hitungnya  $> F$  tabelnya yaitu  $18,548 > 3,55$  . sehingga bisa diambil kesimpulannya  $H_3$  dapat diterima yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak berpengaruh kepada kinerjanya karyawan kantor POS Sitinjak tersebut

### Kesimpulan

Variabel kepemimpinan secara signifikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sitinjak, Dimana kepemimpinan secara signifikan berpengaruh sebesar 5% kepada kinerja karyawannya. Selanjutnya variabel kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pos tersebut dimana besaran signifikansinya sebesar 5% terhadap kinerja karyawan kantor pos tersebut. Maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan baik kepemimpinan maupun kompensasi memiliki pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan kantor POS Sitinjak dengan nilai signifikansinya sebesar 5%. Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana responden yang dipakai pada penelitian ini hanya berjumlah 21 orang dan status karyawan tetap atau kontak diabaikan pada penelitian ini. Jumlah variabel yang diambil juga hanya 2 yaitu kepemimpinan dan kompensasi. Selanjutnya dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden saat menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga validitas data yang diperoleh akan terpengaruh. Saran dan rekom peneliti agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah variabelnya. Selanjutnya untuk responden agar kiranya dapat memberikan jawaban dari pernyataan kuis yang diberikan ada baiknya dilakukan dulu sosialisasi tentang tujuan dan cara pengisian kuisioner tersebut.

### Daftar Pustaka

- [1] R. L. Daft and P. G. Lane, *the Leader Experience*, vol. 7th Editio. 2016.
- [2] S. P. Robbins, *Full-Circle Learning*, 17th ed. 2017.
- [3] M. Hasibuan, "DRS H MALAYU S.P. HASIBUAN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, edisi revisi .intro ( PDFDrive ).pdf," *PT. Bumi Aksara*, vol. revisi. 2016.
- [4] K. G. GEDE and P. S. Priartini, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 4, p. 1107, 2018, doi: 10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07.
- [5] Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia." 2019.
- [6] Hartini. et al., *Perilaku Organisasi*, vol. 53, no. 9. 2021.
- [7] O. Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 3, no. 2, pp. 184–190, 2019, doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.
- [8] P. Hasni, D. Noviantoro, and D. Septianti, "(Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis),"

- (*Jurnal Apl. Manaj. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 27–35, 2020.
- [9] Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manuasia*. 2016.
- [10] Nurlinda, “a Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprk Nagan Raya,” *J. Akuntansi, Manaj. dan Ilmu Ekon.*, vol. 2, no. 3, pp. 274–286, 2022, doi: 10.54209/jasmien.v2i3.229.
- [11] N. H. Z. Sri Rahmadani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Meulaboh,” *J. Akuntansi, Manaj. dan Ilmu Ekon.*, vol. 2, no. 01, pp. 60–66, 2021, doi: 10.54209/jasmien.v2i01.76.
- [12] Sugiono, “Metode Penelitian Pendidikan,” 2016.
- [13] M. Hamid, I. Sufi, and W. Konadi, “Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama,” p. 165, 2019.
- [14] F. Achmad rizani, “Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pos Indonesia,” vol. 3, no. 3, pp. 3042–3052, 2022.
- [15] A. H. P. Kusuma Putra, N. Nurani, G. B. Ilyas, Y. T. Samiha, and S. D. Lestari, “Configure the Symmetrical and Asymmetrical Paths of Brand Equity and Relationship of Firm Created Content and User Generated Content as Antecedent,” *J. Manaj. Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 90–103, 2021, doi: 10.33096/jmb.v1i1.704.
- [16] M. ULPAH and N. NURWANTI, “Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Persero Di Jakarta Barat,” *Media Bisnis*, vol. 11, no. 2, pp. 101–110, 2020, doi: 10.34208/mb.v11i2.935.
- [17] C. W. Putri, “Disusun Oleh : Disusun Oleh ;,” *Pelaks. Pekerj. Galian Divers. Tunn. Dengan Metod. Blasting Pada Proy. Pembang. Bendungan Leuwikeris Paket 3, Kabupaten Ciamis Dan Kabupaten Tasikmalaya Jawa Barat*, vol. 1, no. 11150331000034, pp. 1–147, 2019.