

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENIKERSKU SURABAYA

Elang Dwirga Refontara Putra

elangdwirga999@gmail.com

Krido Eko Cahyono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

An organization that has a large scale, is considered to have human resources that can determine the process of business development, and the role of the human resources becomes very important in order to achieve the company's goal. This research aimed to find out the effect of leadership, compensation and work motivation on the employee's performance. Furthermore, the research population used employees of Senikerku Surabaya. This research used causal comparative. Moreover, the research sample collection used saturated samples i.e., a sample collection technique which used all the members of the population as sample, therefore it obtained 34 respondents. The research data collection used questionnaire distribution. Meanwhile, the research analysis technique used multiple linear regressions analysis with the instrument of SPSS 23 version. Based on the classic assumption test, no deviating variables were found. The hypothesis test result showed that leadership had a significant effect on the employee's performance at Senikersku Surabaya, compensation had a significant effect on the employee's performance at Senikersku Surabaya, and motivation had a significant effect on the employee's performance at Senikersku Surabaya.

Keywords: *leadership, compensation, motivation, employees's performance.*

ABSTRAK

Suatu organisasi yang mempunyai skala besar, dipandang mempunyai sumber daya manusia yang dapat menentukan untuk proses pengembangan usaha, peran dari sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan Senikersku Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya.

Kata Kunci: kepemimpinan, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

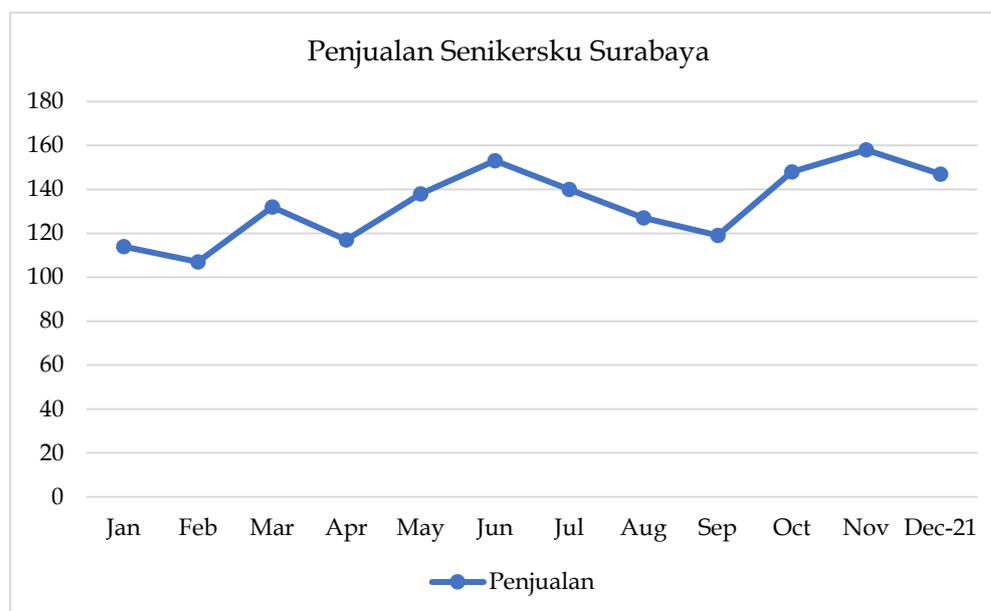
Perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti kepemimpinan yang ada pada perusahaan, komunikasi dengan beberapa karyawan untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami saat melakukan pekerjaan dan tetap disiplin dalam mengerjakan pekerjaan. Perusahaan yang telah memperhatikan proses-proses tersebut, diharapkan karyawan dalam perusahaan untuk dapat lebih bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan. Suatu organisasi yang mempunyai skala besar, dipandang mempunyai sumber daya manusia yang dapat menentukan untuk proses pengembangan usaha, peran dari sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2016:94). Karyawan yang baik diperlukan untuk aktivitas jalannya operasional perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Namun, kenyataannya masih banyak karyawan yang belum melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga masalah kinerja karyawan masih menjadi isu utama dalam perusahaan. Hal ini menjadi suatu masalah yang cukup rumit, sehingga, perusahaan harus mampu membuat perbaikan secara berkala untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sneakers kini bukan hanya sekadar pelengkap gaya para milenial. Mereka yang menjadi sneakerhead atau kolektor sneakers bisa meraih keuntungan berlipat dengan menjual salah satu koleksi mereka tersebut. Riset yang dilakukan MyVoucherCodes (sebuah situs kupon diskon di Inggris) mengungkapkan beberapa sneakers harganya bisa jauh lebih mahal dari emas. Berdasarkan survei tersebut diketahui, beberapa sneakers nilai jualnya jadi 60 kali lebih mahal dari harga awal. Salah satunya adalah sneakers Nike SB Dunk Low Reese Forbes Denims yang saat pertamakali dirilis pada 2002 harganya US\$ 65 atau sekitar Rp 900 ribuan dan kini harganya mencapai US\$ 4.000 atau sekitar Rp 56 juta. Harga sneakers bisa melambung tinggi karena jumlah rilisnya yang sedikit.

Penelitian ini dilakukan di Senikersku Surabaya yang merupakan salah satu toko yang menjual sepatu sneakers di Surabaya. Selain menjual sepatu Senikersku juga melayani perbaikan dan *laundry* sepatu sneakers. Saat ini, kebutuhan sepatu menjadi kebutuhan primer bagi berbagai kalangan. Pandemi Covid-19 yang masih bertahan hingga kini tidak membuat minat para pecinta sepatu sneakers surut untuk berburu koleksi terbaru. Senikersku juga selalu mengupdate sejumlah brand terkenal seperti Nike, Air Jordan, New Balance, Converse dan masih banyak lainnya. Untuk harga Senikersku Surabaya mematok dari harga Rp 1 juta hingga Rp 30 juta. Edisi sneakers yang terbatas membuat harga sepatu ini menjadi mahal.

Senikersku Surabaya memiliki 34 karyawan yang dalam aktivitasnya sering menghadapi permasalahan internal dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, dalam melakukan penjualannya Senikersku Surabaya mengalami permasalahan dalam internal perusahaan sehingga dapat menghambat proses perkembangan perusahaan. Berikut data penjualan Senikersku Surabaya dalam satu tahun terakhir, yaitu:



Sumber: Senikersku Surabaya, 2022

Gambar 1
Data Penjualan Senikersku Surabaya tahun 2021

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa penjualan sepatu Senikersku Surabaya mengalami fluktuasi. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan November sebesar 158 pasang, sedangkan penjualan terendah terjadi pada bulan Februari sebesar 107 pasang. Fakta ini menunjukkan bahwa karyawan belum maksimal dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya kinerja karyawan sehingga konsumen merasa kurang puas terhadap pelayanan Senikersku Surabaya. Dengan demikian perusahaan harus melakukan strategi yang tepat agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi *influence* bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Menurut Bangun (2014:337) kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.

Variabel kepemimpinan dipilih karena berdasarkan kajian empiris yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, maka peneliti menemukan adanya inkonsistensi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi tersebut ditunjukkan oleh Sari *et al.*, (2020), Ridwan (2018) serta Fajri dan Dharmawan (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Saputri dan Andayani (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh kompensasi yang layak dan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:115). Selain itu, pemberian kompensasi yang adil adalah salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten dan memiliki loyalitas yang tinggi. Sehingga semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

Variabel kompensasi dipilih karena berdasarkan kajian empiris yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, maka peneliti menemukan adanya inkonsistensi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi tersebut ditunjukkan oleh Pratiwi (2021), Ridwan (2018) serta Hendro (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Sari *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat menentukan, keberhasilan perusahaan. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2016:93). Dengan adanya pemberian motivasi, karyawan akan semakin puas dan memperkuat komitmennya terhadap perusahaan sehingga karyawan akan berusaha untuk dapat memaksimalkan kinerjanya.

Variabel motivasi dipilih karena berdasarkan kajian empiris yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, maka peneliti menemukan adanya inkonsistensi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi tersebut ditunjukkan oleh Yanthi *et al.*, (2019) serta Saputri dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Yuliana (2017) dan Sari *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya?; (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya?; (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Senikersku Surabaya; (3) Untuk mengetahui dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Wibowo (2015:47) kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses peningkatan kinerja karyawan memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang terencana dengan baik dalam kurun waktu tertentu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi seseorang di dalam tujuannya. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditampilkan pimpinan dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnnya (Sutikno,2014:16).

Kompensasi

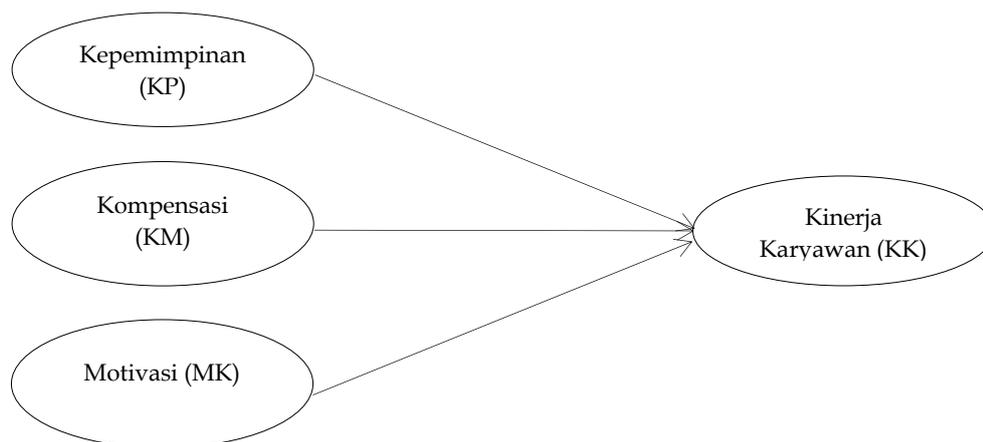
Menurut Handoko (2014:115) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia karena membantu menarik serta mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Apabila karyawan semangat dalam bekerja maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat. Sehingga perlu diperhatikan bagi perusahaan memberikan imbalan tidak serta hanya memberikan gaji untuk upah bekerja, namun dalam pemberian kompensasi juga disesuaikan dengan layak dan adil.

Motivasi

Menurut Mulyadi (2015:87) motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi. Tujuan seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan gaji, yang selanjutnya gaji tersebut digunakan untuk membeli segala kebutuhan hidupnya, dengan demikian motivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka rerangka konseptual dalam riset ini yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang terdapat pada Gambar 2:



Gambar 2
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2014:337) kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Kemampuan seseorang dalam memimpin sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dapat memengaruhi bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sularmi dan Sari *et al.*, (2020), Ridwan (2018) serta Fajri dan Dharmawan (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Saputri dan Andayani (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2014:115) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka karyawan akan merasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan besar maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2021), Ridwan (2018) serta Hendro (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sari *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mulyadi (2015:87) motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja. Motivasi didalam pribadi orang akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Para karyawan yang termotivasi akan bertahan melakukan

pekerjaannya dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sularmi dan Yanthi *et al.*, (2019) serta Saputri dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Yuliana (2017) dan Sari *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan ini yaitu kasual komparatif (*casual comparative research*). Kasual komparatif merupakan penelitian yang meneliti hubungan sebab dan akibat pada dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal dari mana variabel independen diturunkan dan kesimpulan secara keseluruhan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antara kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya. Melalui penelitian ini akan dibangun sebuah teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol gejala. Populasi yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan Senikersku Surabaya pada tahun 2021 sebanyak 34 orang dengan kriteria: (1) Karyawan yang sudah bekerja di Senikersku Surabaya selama 1 tahun/lebih. (2) Karyawan berjumlah 34 orang berasal dari toko pertama di ruko San Antonio Surabaya Timur dan toko kedua di Pakuwon Trade Center Surabaya Barat.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*). Sugiyono (2017:68) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*). Sugiyono (2017:68) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang lebih efisien jika peneliti telah memahami variabel yang akan diteliti dan tahu tanggapan dari responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun yang menjadi variabel independen adalah kepemimpinan, kompensasi dan motivasi sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun definisi operasional variabel yaitu:

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian karyawan Senikersku Surabaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:75) adalah sebagai berikut: a) Kualitas kerja; b) Kuantitas kerja; c) Tanggung jawab; d) Kerjasama; e) Inisiatif.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditampilkan pimpinan dalam mempengaruhi serta mengarahkan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan Senikersku Surabaya. Adapun indikator kepemimpinan menurut Sunyoto (2013:53) yaitu: a) Cara berkomunikasi; b) Pemberian motivasi; c) Kemampuan memimpin; d) Pengambilan keputusan; e) Kekuasaan yang positif.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan Senikersku Surabaya sebagai balas jasa untuk apa yang telah mereka kerjakan. Indikator kompensasi menurut Simamora (2014:442) adalah: a) Upah dan Gaji; b) Insentif; c) Tunjangan; d) Fasilitas.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan Senikersku Surabaya yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Indikator variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2016:123), yaitu: a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*); b) Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security Needs*); c) Kebutuhan sosial (*Social Needs*); d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*); e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*).

Uji Instrumen

Uji Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:12). Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah apakah variabel atau pernyataan yang diajukan kepada responden telah mewakili segala informasi yang harus diukur. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas menurut Ghazali (2016:53) yaitu: a) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka butir pertanyaan tersebut valid b) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan apakah instrumen yang digunakan dalam hal penelitian ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak dengan responden yang sama yang menunjukkan hasil yang konsisten. Dengan kata lain, uji reliabilitas ini adalah untuk mengukur apakah kuesioner yang diajukan kepada responden dalam penelitian ini menunjukkan ketepatan, kesamaan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan untuk dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan dalam kuesioner yang telah dinyatakan kevalidannya. Metode tersebut melakukan pengukuran reliabilitas berpedoman dengan *cronbach alpha*. *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016: 43), yaitu: a) Jika koefisien *cronbach alpha* $> 0,7$ maka pertanyaan dinyatakan valid. b) Jika koefisien *cronbach alpha* $\leq 0,7$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, apabila variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Menurut Ghazali (2016:13) regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu

variabel dependen. Penelitian ini regresi linier berganda menguji pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 KM + \beta_3 MK + e$$

Keterangan :

α	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
KK	: Kinerja Karyawan
KP	: Kepemimpinan
KM	: Kompensasi
MK	: Motivasi
e	: <i>Standart error</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan *probability plot* menurut Ghozali (2016: 156) yaitu: a) Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi tidak normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator independen (Ghozali, 2016:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut : a) Jika nilai *tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. b) Jika nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *ZPRED* dan *SRESID*.. Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik - titik hasil pengolahan data antara *ZPRED* dan *SRESID* menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. (Ghozali, 2016:134).

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah model penelitian yang terdiri dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan layak untuk digunakan penelitian. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai F hitung $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai F hitung > 0,05 menunjukkan bahwa model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini uji koefisien determinasi ingin mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi dalam menerangkan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Nilai R^2 mempunyai *range* antara 0 - 1 jika *range* semakin mendekati angka 1 maka variabel independen semakin baik dalam mengintimidasikan variabel dependennya.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t-test menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu: a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,489	0,003	Valid
	KK2	0,546	0,001	Valid
	KK3	0,600	0,000	Valid
	KK4	0,617	0,000	Valid
	KK5	0,648	0,000	Valid
Kepemimpinan (KP)	KP1	0,514	0,000	Valid
	KP2	0,650	0,000	Valid
	KP3	0,710	0,000	Valid
	KP4	0,496	0,003	Valid
	KP5	0,518	0,002	Valid
Kompensasi (KM)	KM1	0,487	0,003	Valid
	KM2	0,619	0,000	Valid
	KM3	0,601	0,000	Valid
	KM4	0,496	0,003	Valid
Motivasi (MK)	MK1	0,524	0,001	Valid
	MK2	0,600	0,000	Valid
	MK3	0,773	0,000	Valid
	MK4	0,680	0,000	Valid
	MK5	0,558	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 1 diketahui bahwa semua item-item pernyataan mengenai kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan keseluruhannya dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hal ini terjadi karena seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan instrumen, sehingga kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, dan tidak boleh ada kesamaan responden. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.763	19

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 3 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,763 yang lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan adalah reliabel, sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.639	.692		.924	.362
	KP	.148	.099	.163	1.494	.014
	KM	.586	.120	.530	4.872	.000
	MK	.445	.092	.512	4.835	.000

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

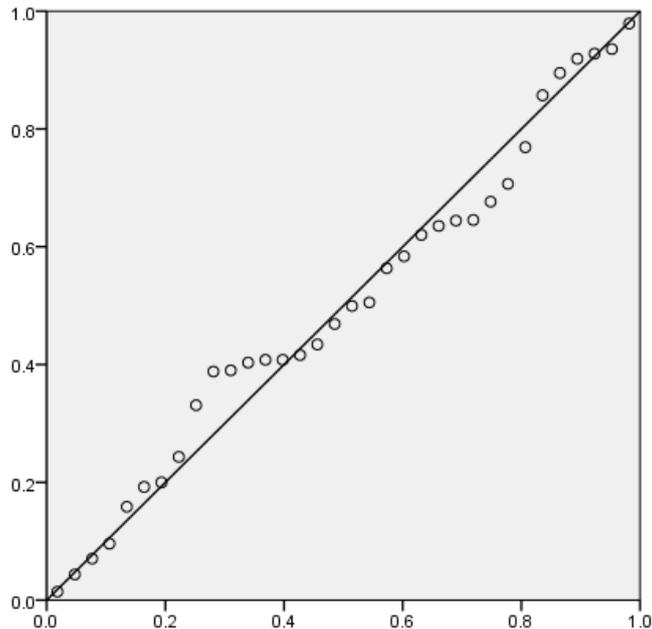
$$KK = 0,639 + 0,148 KP + 0,586 KM + 0,445 MK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Dari persamaan regresi diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta (α) adalah sebesar 0,639 artinya jika variabel kepemimpinan kompensasi dan motivasi adalah bernilai nol atau tetap, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah 0,639. (2) Koefisien regresi (β_1) untuk kepemimpinan adalah sebesar 0,148 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila tingkat kepemimpinan naik maka kinerja karyawan juga akan naik. (3) Koefisien regresi (β_2) untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,586 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat kompensasi naik maka kinerja karyawan juga akan naik. (4) Koefisien regresi (β_3) untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,445 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat motivasi naik maka kinerja karyawan juga akan naik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:



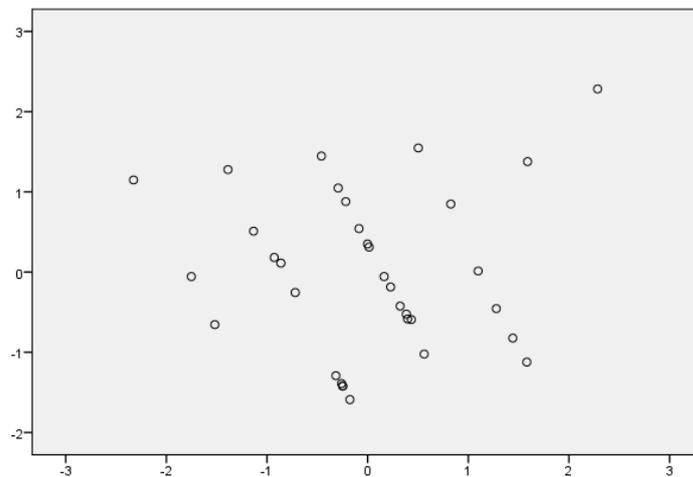
Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas

Gambar 3 diketahui bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian maka model regresi yang digunakan dianggap layak dan memenuhi asumsi normalitas..

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu KK. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen kepemimpinan, kompensasi dan motivasi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (KP)	.945	1.207
Kompensasi (KM)	.946	1.025
Motivasi (MK)	.998	1.222

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 4 diketahui variabel seluruh variabel bebas pada penelitian ini yaitu kepemimpinan, kompensasi dan motivasi memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, sehingga model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model penelitian dalam penelitian ini layak digunakan atau tidak. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.415	3	.805	17.740	.000b
	Residual	1.634	30	.045		
	Total	4.048	33			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 5 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi adalah sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan layak digunakan sebagai model penelitian.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.597	.563	.21302

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 7 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,597 atau 59,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 59,7% variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 40,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan

dalam model penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

Model	t	Sig	Keterangan
Kepemimpinan (KP)	1.494	.014	Signifikan
Kompensasi (KM)	4.872	.000	Signifikan
Motivasi (MK)	4.835	.000	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 7 dapat diketahui bahwa: a) Nilai t sebesar 1,494 dengan nilai signifikan dari kepemimpinan (KP) adalah $0,014 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya. b) Nilai t sebesar 4,872 dengan nilai signifikan dari kompensasi adalah $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya. c) Nilai t sebesar 4,835 dengan nilai signifikan dari motivasi adalah $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya. Jika pemimpin mampu melakukan komunikasi yang baik dengan karyawannya, pemimpin mampu memberikan motivasi untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, pemimpin bijak dalam mengatur para karyawannya, pemimpin melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan merasa dihargai, dan pemimpin selalu bertidak adil kepada seluruh karyawannya maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan Senikersku Surabaya karena pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Sularmi dan Sari *et al.*, (2020), Ridwan (2018) serta Fajri dan Dharmawan (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Saputri dan Andayani (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya. Jika karyawan Senikersku Surabaya mendapatkan gaji yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan, karyawan mendapatkan insentif yang sesuai dengan prestasi mereka, karyawan menerima tunjangan seperti tunjangan hari raya, serta karyawan mendapatkan fasilitas perlengkapan kerja yang membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja. Dengan demikian maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Pratiwi (2021), Ridwan (2018) serta Hendro (2018) yang menyatakan

bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sari *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Senikersku Surabaya. Motivasi akan timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan akan adanya kebutuhan. Kebutuhan yang paling utama yaitu kebutuhan pokok seperti sandang, pangan dan papan. Karyawan Senikersku Surabaya akan maksimal bekerja jika ia mampu memenuhi kebutuhan pokoknya. Kemudian, karyawan akan merasa tenang bekerja jika karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari Senikersku Surabaya. Karyawan juga akan semangat bekerja jika perusahaan dapat memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang mereka dapatkan. Karyawan akan bekerja dengan maksimal jika perusahaan juga memberikannya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki para karyawan. Karyawan yang termotivasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sularmi dan Yanthi *et al.*, (2019) serta Saputri dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Yuliana (2017) dan Sari *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada pada Senikersku Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin layak kompensasi yang diberikan kepada karyawan Senikersku Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan Senikersku Surabaya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterbatasan

Pada penelitian yang dilakukan ini masih ada beberapa keterbatasan penelitian yaitu: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independent yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, kompensasi dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 34 responden.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi pimpinan Senikersku Surabaya sebaiknya dapat menentukan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat memberikan dorongan kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan hasil kerja dan tanggung jawabnya. (2) Bagi manajemen Senikersku Surabaya sebaiknya dapat memberikan kompensasi yang lebih adil dan layak dengan memberikan bonus penjualan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. (3) Bagi manajemen Senikersku Surabaya sebaiknya meningkatkan motivasi yang ada pada karyawan dengan memberikan bonus atau reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan terdorong untuk bekerja dengan maksimal. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak

jumlah sampel dan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fajri, C dan F. Dharmawan. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. *Jurnal Perkusi* 1(3):396-401.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi ke-8. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendro, T. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA* 6(1):1-8.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-13. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media. Jakarta.
- Pratiwi, A. 2021. The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Bongaya Journal of Research in Management* 4(1):54-61.
- Rahyono dan A. Alansori. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3(1):26-35.
- Ridwan, M. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama* 1(3):97-109.
- Saputri, R dan N.R. Andayani. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Applied Business Administration* 2(2):307-316.
- Sari, A., F. Zamzam dan H. Syamsudin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1(2):1-18.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kkualitatif dan R dan D*. Cetakan ke-26. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Jakarta.
- Sutikno, S.M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Holistica. Lombok.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yanthi, P.B.O.N., I.P.G. Parma dan K.K. Heryanda. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja. *Bisma;Jurnal Manajemen* 5(2):93-100.
- Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 17(2):135-150.