

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENANAMAN MODAL

Alfian Firmansyah

Alfian17firmansyah@gmail.com

Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Employees' performance is either quantitative or quality work results that have been achieved by employees according to their responsibilities to the companies. Therefore, this research aimed to find out the effect of leadership style, compensation, and organizational commitment on employees' performance at Surabaya Office of Investment and One-Stop Integrated Services. The research was quantitative. Moreover, the population was 66 employees of Surabaya Office of Investment and One-Stop Integrated Services. Furthermore, the data collection technique used the saturated sampling technique. Additionally, the instrument in the data collection technique used closed questionnaires. While the measurement scale that was used namely the Likert scale with five levels of answer preference. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25. The research result concluded that leadership style, compensation, and organizational commitment had a positive and significant effect on employees' performance at Surabaya Office of Investment and One-Stop Integrated Services.

Keywords : *leadership, compensation, commitment, employees' performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surabaya berjumlah 66 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert* dengan lima tingkat preferensi jawaban. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat uji statistik SPSS versi 25. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surabaya.

Kata Kunci : kepemimpinan, kompensasi, komitmen, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di dalam dunia industri yang tidak bisa lagi dipisahkan oleh globalisasi dan modernisasi menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya agar dapat bersaing dengan kompetitor. Serta dengan adanya teknologi yang semakin maju yang mulai menggeser manusia dan digantikan oleh robot, akan tetapi sumber daya manusia tetaplah dibutuhkan oleh perusahaan karena perusahaan tidak dapat berjalan dengan sendirinya. Sebagaimana Wirawan (2015: 1) mendefinisikan sumber daya manusia adalah orang, pegawai, karyawan buruh yang bekerja untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan. Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam satu periode tertentu. Tujuan mengetahui kinerja karyawan yaitu untuk mengevaluasi kinerja guna meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang. Kinerja merupakan hal yang penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang efektif dan efisien maka karyawan perlu diberikan rangsangan agar dalam proses bekerjanya membuah hasil yang memuaskan.

Seorang karyawan apakah tetap tinggal atau meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dengan adanya komitmen maka karyawan mempunyai ikatan erat dengan perusahaan serta dapat membuat karyawan menjadi loyal dengan perusahaan sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Menurut Colquitt et al. (2015: 430) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi organisasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja sama. Menurut Sastrohadiwiryono (2019: 203) Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut dapat memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam bersikap dan bertindak kepada bawahannya. Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi anggota organisasi dengan menggunakan sekumpulan ciri yang digunakan supaya tujuan organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi dan pola perilaku yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Wilayah Kota Surabaya memiliki letak yang strategis untuk membuka investasi serta Kota Surabaya banyak mendapat penghargaan sehingga menjadi daya tarik bagi investor untuk berinvestasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa terdapat kinerja yang belum maksimal, hal ini dibuktikan dengan terjadinya penurunan kinerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Realisasi investasi DPM Kota Surabaya dalam kurun waktu tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi realisasi investasi. Pada tahun 2018 hingga 2019 mengalami penurunan drastis sebesar 92 % serta pada tahun 2020 mengalami penurunan lagi yaitu sebesar 39 %.

Berdasarkan latar belakang yang telah dirangkai oleh peneliti, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian sebagai berikut : 1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya ? 2) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya ? 3) Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya ? Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014 : 42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2011:202) gaya kepemimpinan merupakan intisari manajemen dan merupakan aspek penting bagi pemimpin, karena seorang pemimpin harus berperan sebagai organisasi kelompoknya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Kartono (2016:34) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut : (a) Kemampuan mengambil keputusan, (b)

Kemampuan memotivasi, (c) Kemampuan komunikasi, (d) Kemampuan mengendalikan bawahan, (e) Kemampuan mengendalikan emosi.

Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryono (2019: 203) kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut dapat memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kasmir (2016: 233) mengemukakan Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Manthis dan Jackson dalam Rozarie (2017: 76) indikator kompensasi adalah sebagai berikut : (a) Gaji pokok yang terdiri dari upah, gaji, gaji variabel, bonus, insentif, dan kepemilikan saham. (b) Tunjangan yang terdiri dari asuransi kesehatan, libur pengganti, dana pensiun dan komponen pekerja.

Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2017: 116) komitmen organisasional didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi serta keinginan-keinginan dan tujuannya untuk mempertahankan keanggotaan. Menurut Colquitt et al. (2015: 430) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi organisasi. Menurut Luthans (2014: 148) indikator komitmen organisasional adalah sebagai berikut : (a) Komitmen afektif, (b) Komitmen berkelanjutan, (c) Komitmen Normatif.

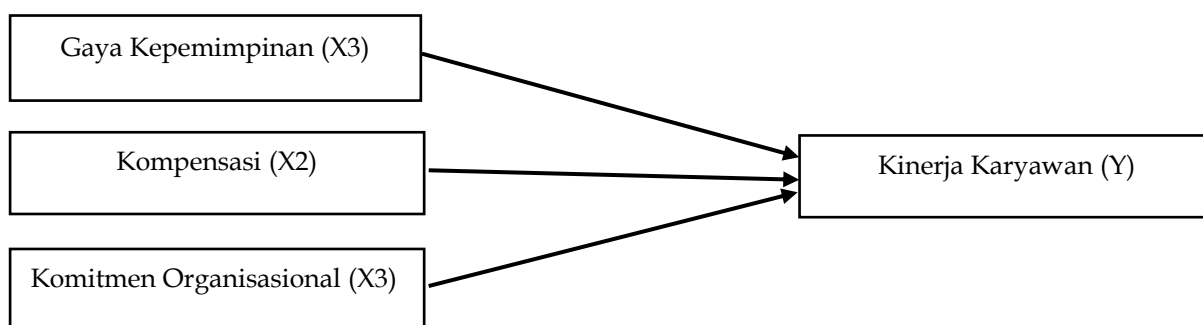
Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang sudah selesai yang berdasarkan persyaratan dari pekerjaan. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Satrohadiwiryono dalam Masram (2017:143) indikator kinerja adalah sebagai berikut : (a) Kesetiaan, (b) Hasil kerja, (c) Tanggung jawab, (d) Ketaatan, (e) Kejujuran, (f) Kerjasama, (g) Prakarsa, (h) Kepemimpinan.

Penelitian Terdahulu

Nenny (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muhammad *et al* (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Desi (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuhan (2011) gaya kepemimpinan merupakan aspek yang penting bagi pemimpin dan intisari dari manajemen karena seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pernyataan di atas didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Nenny (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuhan (2006:118) berpendapat bahwa seluruh bentuk pendapatan baik berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasanya atas jasanya yang diberikan kepada perusahaan. Pernyataan di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad *et al* (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah (2008: 155) keterlibatan organisasi merupakan sejauh mana karyawan menerima tujuan perusahaan serta percaya terhadap perusahaan hingga meninggalkan atau meninggalkan perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Desi (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis kausal komparatif yang berarti memperhatikan hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2015:54) penelitian kausal komparatif merupakan penelitian dengan karakteristik yang berupa hubungan sebab dan akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi peristiwa atau fakta. Populasi merupakan wilayah dari generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya yaitu seluruh karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya yang berjumlah 66 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sesuai atau sama dengan populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau teknik total sampling dimana teknik ini mengambil semua populasi menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2016:124) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden atau sampel dengan demikian sampel dalam penelitian ini sejumlah 66 orang karyawan dari Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya dengan batasan dari bagian sekretaris, bagian keuangan, bagian koordinator umum dan kepegawaian, bagian penanaman modal, bagian pengembangan potensi penanaman modal dan pengendalian, bagian koordinator data, informasi dan promosi penanaman modal, bagian koordinator pelayanan terpadu satu pintu, bagian koordinator perizinan berusaha, dan bagian koordinator pelayanan perizinan non berusaha dan pelayanan non perizinan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:193) teknik pengumpulan data merupakan sebuah langkah awal yang strategis dalam penelitian karena mempunyai tujuan utama dalam memperoleh data. Kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis serta berhubungan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi. Pada penelitian ini pengukuran dari hasil kuesioner menggunakan skala *likert*. Untuk mengelompokkan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, kriteria pengukuran atau pembobotan nilai kuesioner menggunakan nilai skala likert dengan range 1-5 sebagai berikut : (1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, (2) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, (3) Netral (N) dengan skor 3, (4) Setuju (S) dengan skor 4, (5) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:64) variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat serta dapat mempengaruhi variabel terikat. Pada penelitian ini variabel bebasnya ialah : gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah kerangka yang dapat diuji oleh peneliti dalam kebenarannya, dengan adanya operasional variabel diharapkan dapat membantu penelitian dalam pengukuran suatu variabel. Berikut operasional variabel dalam penelitian ini antara lain :

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola dan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Kartono (2016:34), yaitu : (a) Kemampuan mengambil keputusan, (b) kemampuan memotivasi, (c) kemampuan komunikasi, (d) kemampuan mengendalikan bawahan, (e) kemampuan mengendalikan emosi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya, indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Manthi dan Jackson dalam Rozarie (2017:76), antara lain : (a) Gaji pokok dan (b) Tunjangan.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah sebuah rasa keinginan yang kuat untuk tetap tinggal di Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya, indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Luthans (2014: 148), yaitu : (a) Komitmen afektif, (b) Komitmen berkelanjutan, dan (c) Komitmen Normatif.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan serta prestasi kerja karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Indikator dalam penelitian ini merujuk pada Sastrohadiwiryo dalam Masran (2017:143), yaitu : (a) Kesetiaan, (b) Hasil kerja, (c) Tanggung jawab, (d) Ketaatan, (d) Kejujuran, (e) Kerjasama, (f) Prakarsa, (g) Kepemimpinan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011: 53) Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner, uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* (df) = n-k, dalam hal ini n ialah jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel. Jika rhitung > rtabel dan bernilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban atas pertanyaan itu stabil atau konsisten. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran secara sekali dengan kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan hasilnya akan dibandingkan dengan pengukuran korelasi antar jawaban.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas antara lain : gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat dua atau lebih variabel bebas sehingga menggunakan analisis regresi berganda, berikut ini persamaan analisis linear berganda :

$$KK = \alpha + \beta_1GK + \beta_2Kom + \beta_3KO + e$$

Keterangan :

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

KK = Kinerja Karyawan

GK = Gaya Kepemimpinan

Kom = Kompensasi

KO = Komitmen Organisasional

e = Standar error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk menguji suatu data berdistribusi normal, dapat diuji menggunakan metode Kolmogorov Smirnov atau dengan pendekatan grafik. Metode Kolmogorov Smirnov, Jika nilai probabilitas > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, apabila nilai probabilitas < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Pendekatan Grafik, jika persebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik normal *P-Plot of regeneration standard* diisyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi bisa ditemukan dengan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali,2016: 103). Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan

variance inflation factor (VIF) dengan dasar pengambilan sebagai berikut : Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi masalah multikolinearitas, apabila nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF > 10, maka terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, bergelombang, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola jelas, serta titik-titiknya melebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Pada penelitian ini menggunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut : Jika nilai F signifikasinya $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian, apabila nilai F signifikasinya > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016: 95) uji koefisien determinasi R^2 yaitu bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi ialah nol dan satu, nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen. Begitu juga sebaliknya jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Dalam penelitian ini uji koefisien bertujuan untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan untuk sisanya dipengaruhi variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016: 99) bahwa uji t menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pada pengujian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS. Pengujian dilakukan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$), dasar pengambilan keputusan uji t sebagai berikut : Jika nilai signifikasinya > 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, apabila nilai signifikasinya $\leq 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Hasil uji validitas terkait kuesioner pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK 1	0,830	0,2423	Valid
	GK 2	0,891	0,2423	Valid
	GK 3	0,916	0,2423	Valid
	GK 4	0,840	0,2423	Valid
	GK 5	0,814	0,2423	Valid
Kompensasi (Kom)	Kom 1	0,972	0,2423	Valid
	Kom 2	0,974	0,2423	Valid
Komitmen Organisasional (KO)	KO 1	0,808	0,2423	Valid
	KO 2	0,758	0,2423	Valid
	KO 3	0,805	0,2423	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,810	0,2423	Valid
	KK2	0,869	0,2423	Valid
	KK3	0,783	0,2423	Valid
	KK4	0,824	0,2423	Valid
	KK5	0,866	0,2423	Valid
	KK6	0,753	0,2423	Valid
	KK7	0,815	0,2423	Valid
	KK8	0,855	0,2423	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap indikator dari keseluruhan variabel meliputi Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan yaitu sebesar 18 item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat terjadi karena keseluruhan item pernyataan tersebut mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur konsistensi hasil sebuah kuesioner, hasil uji reliabilitas terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan <i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha (a)</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,911	0,60	Reliable
Kompensasi (Kom)	0,943	0,60	Reliable
Komitmen Organisasional (KO)	0,698	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (KK)	0,931	0,60	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha (a)* setiap variabel penelitian ini adalah lebih besar 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara linier serta menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SPSS 25, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std.Error
1	(Constant)	- 0,299	4,855
	Gaya Kepemimpinan	0,812	0,157
	Kompensasi	0,658	0,273
	Komitmen Organisasional	0,973	0,366

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 3 di Atas diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $KK = -0,299 + 0,812 GK + 0,658 Kom + 0,973 KO + e$

Berikut adalah penjelasan dan penguraian dari persamaan tersebut : Konstanta = -0,299 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional bernilai 0, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,299, artinya tanpa melihat variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional. Maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,299. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (GK) sebesar 0,812 dan menunjukkan arah berhubungan positif (searah) antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah, artinya jika gaya kepemimpinan yang ada di Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan pula dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi Kompensasi (Kom) sebesar 0,658 dan menunjukkan arah berhubungan positif (searah) antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah, artinya jika semakin baik kompensasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasional (KO) sebesar 0,973 dan menunjukkan arah yang berhubungan positif (searah) antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah, artinya jika semakin baik komitmen organisasional maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan uji statistik *one sample Kolmogorov Smirnov test* (K-S). Jika nilai Probabilitas signifikan K-S lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian telah berdistribusi normal.

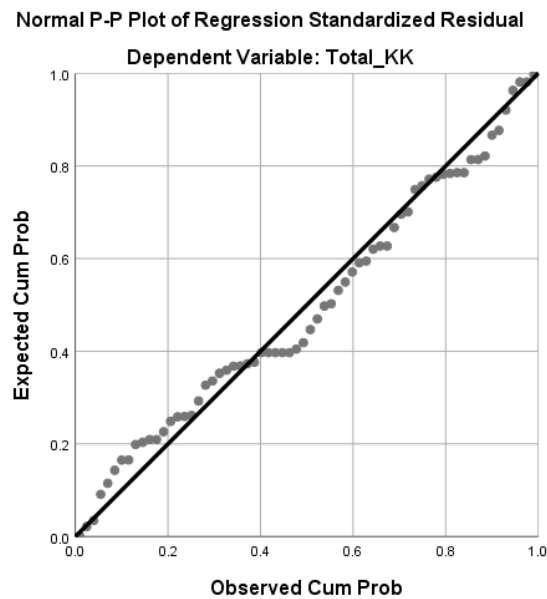
Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33820207
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.072
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp.* Signifikansi lebih dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,200 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji normalitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan grafik normal P-P *Plot of Regression Standart*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila penyebaran plot mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Berikut adalah grafiknya :



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot
Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu tidak terdapat korelasi antara variabel bebas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

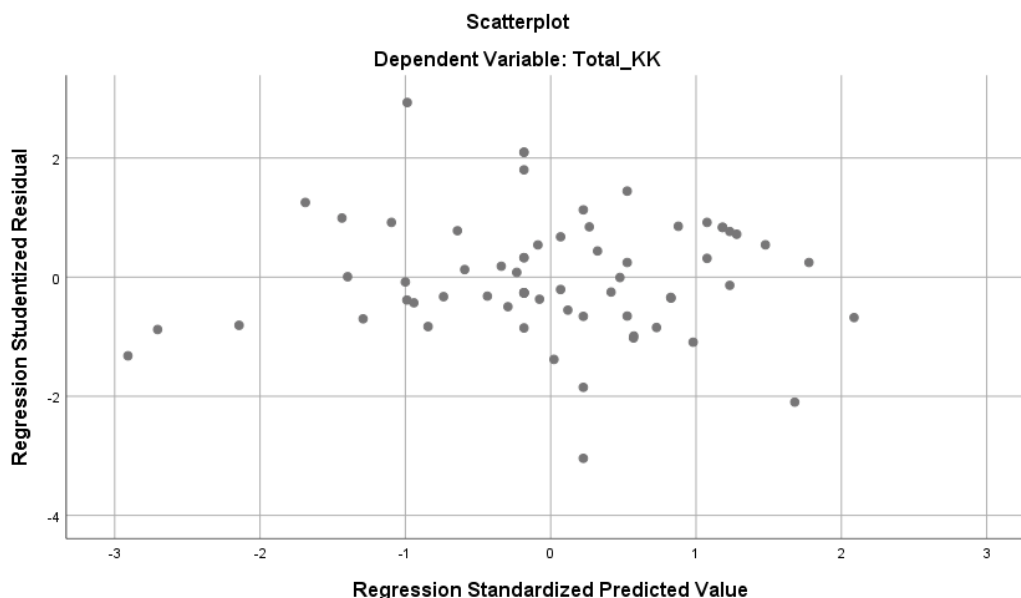
Variabel	Collinearity	Statistics	Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,882	1,134	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0,991	1,009	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasional	0,881	1,135	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 5 di atas, menjelaskan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel, sehingga variabel di atas dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola-pola yang jelas serta titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Grafik, sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Gambar grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta data berupa titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan di dalam penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional.

Uji Kelayakan Model
Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan suatu model dalam penelitian, dengan artian apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional layak menerangkan kinerja karyawan. Hasil uji f dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6, sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	676.151	3	225.384	19.292	.000 ^b
Residual	724.334	62	11.683		
Total	1400.485	65			

a. Dependent Variable: Total_KK

b. Predictors: (Constant), Total_KO, Total_Kom, Total_GK

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki F hitung sebesar 19,292 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikannya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional layak menerangkan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) ini dapat dilihat pada Tabel 7, sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.458	3.418

a. Predictors: (Constant), Total_KO, Total_Kom, Total_GK

b. Dependent Variable: Total_KK

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,483 atau sebesar 48,3 % hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional mampu berkontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis bertujuan menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan dan secara signifikan terhadap variasi variabel dependen (terikat). Hasil uji t ini dapat dilihat pada Tabel 8, sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Standarized Coefficient	T	Sig.	Keterangan
(Constant)		-0,062	0,951	
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,157	5,169	0,000	Signifikan
Kompensasi (Kom)	0,273	2,411	0,019	Signifikan
Komitmen Organisasional (KO)	0,366	2,659	0,010	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 8 di atas, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,157 dan nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan $\alpha = 0,000 \leq 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan demikian hipotesis yang diajukan "Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" terbukti kebenarannya.
- Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,273 dan nilai signifikansi untuk kompensasi $\alpha = 0,019 \leq 0,05$ yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan demikian hipotesis yang diajukan "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" terbukti kebenarannya.
- Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,366 dan nilai signifikansi untuk komitmen organisasional $\alpha = 0,010 \leq 0,05$ yang berarti komitmen

organisasional berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan demikian hipotesis yang diajukan “Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan menunjukkan arah yang positif terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Hasil dari hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima dan terbukti kebenarannya. Pada nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan menunjukkan arah hubungan yang positif, yang mengartikan apabila gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Gaya kepemimpinan seringkali menjadi kekuatan pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, jika pimpinan mampu mengambil keputusan, mampu memotivasi, mampu berkomunikasi dengan baik, mampu mengendalikan bawahan, dan mampu mengendalikan emosi maka karyawan akan merasa nyaman karena dihargai dan berdampak pada kinerja karyawan yang akan meningkat. Dengan demikian, karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya kinerjanya akan meningkat karena gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nenny (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan menunjukkan arah yang positif terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Hasil dari hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima dan terbukti kebenarannya. Pada nilai koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan arah hubungan yang positif, yang mengartikan apabila kompensasi naik maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Kompensasi penting bagi karyawan maupun instansi karena kompensasi mencerminkan bagaimana instansi mempertahankan sumber daya manusianya. Karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya menerima gaji sesuai dengan kebijakan yang berlaku tetapi instansi perlu memenuhi kompensasi berupa gaji pokok yang terdiri dari upah dan gaji yang sesuai dan tepat waktu, bonus, dan insentif. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan asuransi, dan tunjangan hari libur atau cuti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad *et al.* (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan menunjukkan arah yang positif terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Hasil dari hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan bahwa “komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima dan terbukti kebenarannya. Pada nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional menunjukkan arah hubungan yang positif yang mengartikan apabila komitmen organisasional naik maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Karyawan akan merasa nyaman bekerja di instansi jika memiliki rasa keterikatan dengan sesama karyawan maupun instansi, komitmen organisasional dipengaruhi oleh komitmen

afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya yaitu saling membantu dan berkoordinasi dengan baik mengenai pekerjaan karena setiap karyawan memiliki pekerjaan yang saling terhubung dan berusaha untuk menghabiskan sisa karir di Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya, karyawan merasa nyaman dengan fasilitas, rekan kerja, serta lingkungan kerja timbul perasaan untuk membalas budi pada Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Nurdiana et al. (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah serta analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka temuan peneliti ini dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dengan baik, maka karyawan akan nyaman karena merasa dihargai sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan dapat mencapai tujuan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Kompensasi yang diberikan dengan kesesuaian maka karyawan akan merasa kebutuhannya tercukupi sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan dapat mencapai tujuan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. (3) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya. Semakin besar komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya.

Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang telah ada dan ditetapkan, namun masih memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut : (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya hanya tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasional. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Adanya keterbatasan waktu karena pandemi covid-19 sehingga dalam penyebaran kuesioner menjadi lama dan peneliti tidak dapat berinteraksi dengan responden sehingga peneliti mungkin menerima tanggapan responden tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, alangkah baik bila ditambah dengan metode wawancara sehingga hasil penelitian lebih tepat dan lengkap.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut : (1) Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya sebaiknya mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik, agar karyawan nyaman sehingga kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. (2) Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya sebaiknya mampu mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena dengan kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (3) Dinas Penanaman Modal Kota Surabaya sebaiknya mampu meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasional agar karyawan setia dalam bekerja di perusahaan karena memiliki keterikatan dengan perusahaan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. (4) Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel bebas ataupun variabel terikat di luar variabel yang sudah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arindi, C. A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Baru Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* (8)4 : 1 – 17.
- Asyiri, A. F. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprima Gemilang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. (8)7 : 1 – 17.
- Cheria, R. R. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Hamid, M. M., A. Q. Jaelani., dan K. Abs. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. e – *Jurnal Riset Manajemen* : 128 – 138.
- Indahingwati, A., dan N. E. Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktek*. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Nurdiana, D., M. Mansur., dan M. K. ABS. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang. e – *Jurnal Riset Manajemen* : 111 – 126.
- Nurhasanah. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Nuriany, N. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen* (7)2 : 181 – 192.
- Padauleng, A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makasar. Makasar.
- Prayudi, A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen* (6)2 : 63 – 72.
- Rahayu, P. T. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru). Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Saputri, R. A. A. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Administrasi PT Indomobil Finance Indonesia Cabang Surabaya. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya
- 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.
- Suabdah, M. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Thamrin, M. F., B. Semmaila., dan Aminuddin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Jurnal Ilmu Ekonomi* (3)2 :147 – 156.
- Yudha, D., A. Q. Jaelani., dan A. Rachmat. 2019. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. e – *Jurnal Riset Manajemen* : 39 – 49.
- Yudisthira, A., dan F. Niswah. 2019. *Manajemen Strategi Peningkatan Investasi Oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surabaya*. 7(4)

Zainal, V. R., M. Ramly., T. Mutis., dan W. Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.