

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
OUTLET INDOMARET DI KOTA PALEMBANG**

RINGKASAN SKRIPSI



RIO PRASETYA

NIM: 2022013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG**

2024

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTLET INDOMARET DI KOTA PALEMBANG

Rio Prasetya

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Akuntansi

Universitas Katolik Musi Charitas

Jl. Bangau No.60 Palembang

Email : rioprasetya1211@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Outlet Indomaret di Kota Palembang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja karyawan Outlet Indomaret di Kota Palembang. Data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah metode *purposive sampling* dan diperoleh 121 responden, tetapi yang memenuhi syarat hanya 120 reponden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Outlet indomaret di Kota Palembang dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Outlet indomaret di Kota Palembang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership and compensation on the performance of Indomaret Outlet employees in Palembang City. The variables used in this research are Leadership, Compensation and Performance of Indomaret Outlet employees in Palembang City. The data used is primary data. The population in this study were all employees in Palembang City. The sampling technique used was a purposive sampling method and 121 respondents were obtained, but only 120 respondents met the requirements. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis. The research results obtained show that leadership has a negative effect on the performance of Indomaret Outlet employees in Palembang City and compensation has a positive effect on the performance of Indomaret Outlet employees in Palembang City.

Keywords: Leadership, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan bisnis apapun. Menurut (Masturi et al., 2021) seseorang dengan memiliki gaya kepemimpinan berusaha untuk membentuk perilaku orang lain sesuai dengan standar perilakunya. Dalam sebuah perusahaan, dalam setiap tahapan proses kerja, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan hingga pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia sangatlah penting (Tahir et al., 2019). Karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi dapat memberikan hasil yang baik maka, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus diterapkan. Menurut (S et al., 2021) Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan bagian dari peraturan turunan UU Cipta Kerja, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir atau pekerjaan yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir sebelum jangka waktu yang ditentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir, maka pemberi kerja wajib membayar ganti rugi. Tren saat ini banyak bisnis yang mempekerjakan staf melalui sistem outsourcing biasanya didorong oleh keinginan mereka untuk mengurangi biaya produksi (cost of production). Korporasi bertujuan untuk mengurangi biaya yang terkait dengan pendanaan staf Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menerapkan pendekatan outsourcing ini. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, kata outsourcing sebenarnya berasal dari aturan yang terdapat pada pasal 64 UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa korporasi dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau

penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, istilah untuk Pasal 64 itu biasanya disebut dengan istilah outsourcing.

Pegawai yang telah bekerja minimal 1 (satu) bulan berhak menerima uang santunan. Apabila perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperpanjang, maka ganti rugi dibayarkan pada akhir masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebelum perpanjangan, dan selama jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pembayaran ganti rugi berikutnya dilakukan setelah berakhir atau selesainya perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja asing juga tidak berhak menerima kompensasi. 11 Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bergantung pada pemenuhan tugas tertentu, pembayaran dilakukan setelah berakhirnya perpanjangan PKWT. Misalnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah tiga tahun, namun karena pekerjaannya belum selesai maka harus ditambah dua tahun lagi. Dengan demikian, imbalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibayarkan pada akhir masa perpanjangan atau pada tahun kelima.

Membuat kebijakan dengan mengganti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Turunannya adalah salah satu metode untuk membawa kesuksesan. Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, mengatur tentang perjanjian kerja waktu, outsourcing, jam kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Pengusaha diwajibkan oleh undang-undang untuk membayar pekerja kontrak dengan imbalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Tergantung pada acuan upah pemberi kerja, imbalan ini berbentuk pendapatan dengan komponen gaji pokok atau dapat diakumulasikan dengan tunjangan yang ditetapkan. Pembayaran imbalan tersebut harus dilakukan pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pekerja, atau dapat juga dilakukan sesuai dengan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah ditetapkan.

Sistem umum pemberian uang kepada manajer dan karyawan serta barang dan jasa yang diterima setiap karyawan dikenal sebagai kompensasi (Syahputra et al., 2023). Karyawan akan memperoleh manfaat dengan adanya kompensasi dalam bentuk bonus, penghargaan, dan hadiah. Pekerja akan terdorong untuk bekerja secara maksimal dan akan merasa terdorong dan bersemangat untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Pemimpin memiliki sejumlah fungsi, seperti memperkuat hubungan kerja antara pemberi kerja dan staf, meningkatkan motivasi dan kegembiraan karyawan, membantu mempertahankan talenta terbaik, dan memberi penghargaan kepada anggota staf. Membayar karyawan dianggap dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil sangatlah penting, terutama jika menyangkut kesadaran pada saat melakukan suatu pekerjaan, yang bertujuan untuk menjaga kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan menurun jika mereka tidak mendapatkan gaji yang sesuai, dan sebaliknya. Hal penting yang perlu diperhatikan untuk para pelaku bisnis untuk memiliki kualitas kinerja karyawannya yang baik adalah dengan memberikan kompensasi. Karena kompetensi sumber daya manusia suatu organisasi menentukan kualitas hasil kerja, maka beberapa organisasi berjuang untuk merekrut sumber daya manusia dengan kualitas terbaik. Oleh karena itu, banyak dunia usaha dan organisasi harus menginvestasikan sejumlah besar uang untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya guna memenuhi kebutuhan mereka (Nugraha & Tjahjawati, 2018).

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outlet indomaret dikota Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan outlet indomaret dikota Palembang?

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan

Sejauh mana mereka berkontribusi terhadap organisasi ditentukan dari cara mereka tampil. Peningkatan kinerja individu dan kolektif merupakan tujuan utama dari inisiatif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh (Masturi et al., 2021). (Handoko, 2015) Ia mendefinisikan “kinerja” dalam bukunya *Management of Corporate Human Resources*. Kinerja mengacu pada “hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Adiba & Rosita, 2023) Kinerja pekerja didefinisikan sebagai bakat, kompetensi, dan hasil dari kerja keras itu ditunjukkan seorang pekerja internal menjalankan pekerjaannya. Kemampuan seorang pekerja untuk mencapai tujuan, menjadi produktif, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, dan bekerja dengan baik dalam tim merupakan indikator keberhasilan mereka. Setiap orang akan berkinerja baik bila ia mempunyai tingkat keterampilan yang baik, berkeinginan bekerja karena akan dibayar sesuai kesepakatan, dan mempunyai harapan yang besar terhadap masa depan.

Kompensasi

Menurut (Fahmi, 2017) Membayar adalah salah satu perannya, implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkaitan terhadap pembagian penghargaan individu atas imbalan untuk penyelesaian tugas organisasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai hadiah atau pengganti atas jasa atau tenaganya selama bekerja di suatu perusahaan. Salah satu pengeluaran besar yang dihasilkan dari keterampilan atau kemampuan pekerja di tempat kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi adalah kompensasi. Menurut (Al Akbar & Sukarno, 2023) Pembayaran dimaksudkan sebagai cara bagi perusahaan untuk berterima kasih kepada karyawannya karena telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran mereka. Sementara itu, sesuai (Irawati, 2019) Setiap pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang tunai, komoditas langsung atau tidak langsung, atau keduanya, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada bisnis,

disebut sebagai kompensasi. Gaji adalah ukuran keberhasilan yang mengimbangi peningkatan energi atau penyediaan layanan tenaga kerja. Kompensasi mengacu pada segala bentuk tunjangan, baik moneter maupun non-moneter, yang diberikan secara pantas dan tidak merugikan karyawan sebagai imbalan terhadap jasa pegawai untuk mennggapai tujuan organisasi. Menurut definisi yang diberikan di atas, kompensasi didefinisikan sebagai sejumlah uang atau barang yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi layanan mereka terhadap bisnis.

Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki tindakan atau kualitas berbeda yang mereka gunakan untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan dan stafnya. Ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan mereka. Menurut (Shapira, 2022) Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan pendekatan yang dipilih, atau sebagai serangkaian sifat yang digunakan seorang pemimpin untuk membujuk pengikutnya agar mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, sudut pandang lain menyatakan bahwa gaya seorang pemimpin adalah pola umum perilakunya, baik yang terlihat maupun tersembunyi bagi bawahannya. Disetiap individu memiliki gaya untuk memimpin secara berbeda-beda yang membedakannya dengan pemimpin lainnya. Ciri-ciri tersebut meliputi kebiasaan, temperamen, watak, dan ciri-ciri kepribadian. Sifat pemimpin dan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi atau perusahaan sama-sama berdampak pada seberapa baik organisasi atau perusahaan mencapai tujuan dan aspirasinya.

Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

Salah satu unsur yang mungkin berdampak pada kinerja pekerja adalah kepemimpinan. Seperti yang diungkapkan oleh (Khoiri & Oktavia, 2019) Oleh sebab itu, individu Kepala organisasi memegang peranan kuat dan memikul tanggung jawab penuh atas kelangsungan hidup organisasi tersebut. Tergantung pada peran pemimpinnya, suatu lembaga dapat dinilai berhasil atau gagal dalam

mencapai tujuannya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Alasannya ditolak karena peneliti menemukan bahwa masih terdapat komunikasi yang kurang baik antara pimpinan terhadap para karyawan. Sehingga, dapat memberikan dampak yang tidak baik terhadap kinerja pada karyawan outlet Indomaret dikota Palembang. Karena kepemimpinan melibatkan pemberian contoh dan penggunaan pengaruh terhadap orang lain untuk membantu mereka mencapai tujuan tertentu. Variabel kepemimpinan memiliki signifikansi > 0.05 yaitu sebesar 0.088 dan nilai t hitungnya adalah 1.720 lebih kecil dari t tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti H_1 ditolak, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Aziz & Putra, 2022) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja Guru Dimana nilai t -hitung lebih kecil dari t -tabel (-1,6700.05) maka, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini ditolak. Alasan ditolaknya adalah karena setiap instansi atau perusahaan memiliki system operating procedure (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan system kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H_1 : Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Antara Kinerja karyawan dan Kompensasi

Studi yang dilakukan (Nugraha & Tjahjawati, 2018) Sumber daya manusia yang paling penting bagi sebuah bisnis adalah tenaga kerjanya dalam mencapai tujuannya. Memberi uang kepada karyawan adalah salah satu Cara bisnis mengakui dan memberi penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Loyalitas dan kinerja karyawan dapat terpengaruh jika pekerja yakin bahwa gaji yang diberikan perusahaan adil. Mayoritas penghentian kerja disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi. Meskipun kompensasi sering kali diberikan berdasarkan bakat dan kesuksesan, mereka yang gagal kemungkinan besar akan menghadapi tekanan. Alhasil, gaji dapat

diberikan berdasarkan kebutuhan pekerja. Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi berkaitan langsung satu sama lain. Jika pekerja dikelola dengan baik, yaitu jika analisis pekerjaan, perekrutan, pelatihan, dan insentif seperti pembayaran dilakukan. Oleh karena itu, membayar karyawan lebih banyak merupakan salah satu pendekatan untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa pada variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi $< 0,005$, yaitu sebesar 0.000 dan nilai t hitung variabel kompensasi adalah 4.231 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti H_2 diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (SukContoh BIssa JTabarearno et al., 2019) meyakini terdapat pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan oleh gaji. Hipotesis kedua yang didasarkan pada uraian di atas adalah diduga bahwa kompensasi mempunyai dampak yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan, dengan definisi (Balaka, 2022) Penelitian yang berpegang pada ide-ide ilmiah, khususnya bersifat konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis, dilakukan dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Karena ilmu pengetahuan dan teknologi baru dapat ditemukan dan dikembangkan dengan memanfaatkan data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik, maka metode kuantitatif disebut juga dengan metode penemuan.

B. Ukuran populasi dan teknik pengambilan sampel

Menurut (Harys, 2020) Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item atau orang dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan

kemudian diambil kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari besaran dan susunan populasi. Populasi penelitian adalah seluruh personel Indomaret Palembang. Selain itu, pekerja toko Indomaret Palembang dijadikan sebagai sampel. Terdapat 120 sampel yang diambil, dan terdapat 121 responden.

Purposive sampling, teknik pendekatan untuk pengambilan sampel non-probabilitas adalah metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Hanifa et al., 2022) Cara pemilihan sampel yang memerlukan kehati-hatian ekstra agar dianggap layak digunakan sebagai sampel disebut dengan purposive sampling. Purposive sampling digunakan dalam pemilihan sampel guna mendapatkan sampel yang cukup mewakili populasi. Syarat sebagai responden, sudah memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

C. Jenis data penelitian

Menurut (Tarlis et al., 2020) Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya. Biasanya dengan mengajukan pertanyaan kepada responden (kuesioner).

D. Teknik pengumpulan data

Teknik wawancara dan angket merupakan dua sumber data yang digunakan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, atau data asli yang dikumpulkan melalui survei yang tersebar luas atau data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti (Steven, Deni Faisal Mirza, Nadia Juiké Greniati Silaban, 2021).

E. Variabel, pengukuran, dan definisi operasional penelitian

Suatu ciri, sifat, atau nilai seseorang, suatu barang, atau suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan diambil kesimpulannya dikenal sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan alat penelitian, penulis penelitian ini menentukan ada tidaknya suatu variabel. Selanjutnya penulis akan melanjutkan pengujian dapat tau keterkaitan antar satu

variabel terhadap variabel tambahan. Variabel-variabel pada riset tercantum di bawah ini, berdasarkan keterkaitan antar variabel: Tidak di bawah kendali kami. Variabel dapat mempengaruhi serta menyebabkan variabel terikat berubah atau muncul disebut variabel bebas. Dengan demikian, Sistem Informasi Manajemen (X) menjadi variabel independen dalam riset ini. Terakhir, variabel terikat Variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel bebas dikenal sebagai variabel terikat. Dengan demikian kualitas pelayanan (Y) menjadi variabel dependen dalam penelitian ini (Agustian et al., 2019).

Untuk menjamin suatu Data dihasilkan oleh alat ukur yang bersifat kuantitatif pada saat diterapkan untuk melakukan pengukuran, maka skala pengukuran merupakan suatu hal kesepakatan yang berfungsi sebagai acuan untuk menentukan panjang dan pendeknya interval dalam alat tersebut. Untuk menilai tingkatan data yang terendah hingga tertinggi tanpa memperhitungkan urutan datanya, riset penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert ordinal. Penilaian skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial. Fenomena sosial yang secara tegas diidentifikasi oleh peneliti untuk tujuan penelitian, selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017).

Definisi operasional variabel penelitian menurut (Nuryanti, 2016) Apapun Variabel adalah apa pun yang peneliti pilih untuk diselidiki guna mengumpulkan informasi dan membuat kesimpulan penelitian.

TABEL 3.1.

Definisi operasional

No.	Variabel penelitian	Definisi variabel	Indikator	Sumber	Skala pengukuran
1.	Kepemimpinan (X1)	Kebiasaan atau kualitas adalah gaya seorang pemimpin. yang dimiliki	1. Kemampuan analisis 2. Keteladanan 3. Objektivitas dan Kewajaran	(Hasibuan, 2012:170)	Likert

		<p>khas oleh setiap pemimpin, kemudian akan diperlihatkan kepada bawahan atau karyawan dengan maksud bisa memberikan suatu dorongan atau motivasi yang baik.</p>	<p>4. Petunjuk kerja 5. Kapasitas untuk mendengarkan nasihat 6. Kemampuan antarpribadi 7. Pendelegasian tugas 8. Keteguhan dalam bekerja</p>		
2.	Kompensasi	<p>Salah satu biaya utama adalah kompensasi, yang diperoleh dari bakat atau kemampuan pekerja dan komitmennya terhadap organisasi.</p>	<p>1. Remunerasi langsung (bonus, insentif, gaji) 2. Remunerasi tidak langsung, seperti tunjangan seperti asuransi, cuti, dan fasilitas</p>	Elmi (2018:60)	Likert
3.	Kinerja karyawan	<p>Sejauh mana mereka berkontribusi terhadap organisasi ditentukan oleh kinerja mereka.</p>	<p>1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas tingkat penggunaan SDM</p>	(Mangkunegara, 2014:97)	Likert

F. Teknik analisa data

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Purnomo & Suhendra, 2020) Statistik deskriptif digunakan dalam analisis data untuk menggambarkan atau menunjukkan data yang diperoleh, tanpa ada upaya untuk membuat kesimpulan atau generalisasi yang luas. Penyajian data

menggunakan tabel, diagram lingkaran, grafik, mean, median, modus, deviasi standar, dan perhitungan persentase semuanya termasuk dalam statistik deskriptif.

a. Uji Validitas

Kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Ketika pertanyaan-pertanyaan pada suatu kuesioner bisa memberikan informasi mengenai hal yang ingin di nilai dalam kuesioner itu, maka kuesioner tersebut dianggap bisa di pertanggung jawabkan. Oleh karena itu, validitas adalah menilai apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur atau mencerminkan hasil yang diinginkan (Ghozaly, 2019).

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk diukur menggunakan uji reliabilitas. Ketika seseorang secara konsisten atau terus-menerus menanggapi pertanyaan dalam kuesioner, pertanyaan tersebut mungkin dianggap dapat diandalkan, apakah pertanyaan tersebut kredibel atau tidak (Kepemimpinan et al., 2023).

2. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi berganda mensyaratkan terpenuhinya kondisi tertentu yang dikenal dengan asumsi klasik. Uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas merupakan tiga uji asumsi klasik yang sering digunakan. Berikut penjelasannya:

a. Uji Normalitas

Menurut (Setiawati, 2021) Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal. Uji t dan F, seperti diketahui, didasarkan pada nilai sisa yang berdistribusi normal. Untuk ukuran sampel yang kecil, uji statistik dianggap tidak valid jika asumsi ini dilanggar.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya suatu variabel yang berkorelasi antar variabel terikat dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel dependen. Merupakan teknik untuk mengidentifikasi non-multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan menguji variasi faktor inflasi dan toleransi. Nilai cut-off yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF lebih besar dari 10 (Pristiyanti, 2016).

c. Uji Heterokedastisitas

Dengan menggunakan uji heteroskedastisitas, kita dapat menentukan apakah variabel-variabel residual dalam suatu regresi menunjukkan ketimpangan antar observasi. Model regresi non-heteroskedastis merupakan model yang terbaik (Setyowati et al., 2022).

3. Analisis Regresi Berganda

Gambaran umum tentang jenis hubungan antar variabel dependen dan independen dilakukan menggunakan analisis linier berganda. Pengaruh keterkaitan linier antara variabel Intensitas aset tetap, derivatif keuangan independen, dan konservatisme akuntansi dengan penghindaran pajak sebagai variabel dependen dipastikan dengan analisis linier berganda (Rosdiani & Hidayat, 2020).

D. Pengujian Hipotesis

Nilai statistik t, nilai statistik F, dan nilai koefisien determinasi semuanya dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik fungsi regresi sampel memperkirakan nilai sebenarnya.

1. Uji F atau Uji Signifikan Persamaan

Menurut Sujarweni (2015:162) “Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y)”. Prosedur pengujian:

- a. Tetapkan hipotesis alternatif dan hipotesis nol: $H_0: \beta_i = 0$; Tidak terlihat adanya pengaruh simultan variabel X_1, X_2 , dan Y terhadap variabel Y . Terlihat adanya pengaruh simultan yang cukup besar antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y ($H_a: \beta_i \neq 0$). Mengingat $saya = \{1, 2\}$.
- b. Menggunakan $d f = k; n-(k+1)$, bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} yang diperoleh pada ($\alpha=5\%$).
- c. Uji statistik diterapkan: Pedoman berikut mengatur standar pengambilan keputusan:
 - 1) Ketika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Sig. F nilai probabilitas melebihi kecil dari α (0, 05), maka H_0 ditolak yang berarti variabel X dan Y berpengaruh secara signifikan dan simultan.
 - 2) Nilai hipotesis (Sig. F) \geq (0, 05) dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ menampilkan bahwa variabel X dan Y tidak saling mempengaruhi secara simultan dan H_0 diterima.

2. Uji t atau Uji Parsial

Menurut Ghozali (2021:148) Uji statistik t dilakukan agar mengetahui kontribusi relatif tiap variabel independen pada penjelasan fluktuasi variabel dependen. Menggunakan nilai sig sebagai kriteria pengambilan keputusan. 0, 05 (5%, $\alpha = 0, 05$). Buatlah pilihan sesuai dengan standar berikut: Satu variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara marginal terhadap variabel dependen jika (a) Sig. $\leq 0, 05$. (b) Ketika tidak berpengaruh signifikan secara parsial salah satu variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan nilai Sig $> 0, 05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil pengumpulan data penelitian

Peneliti dapat mengumpulkan hasil data penelitian yang telah disebarakan secara *online* yaitu melalui *Google Form* dimana target responden yang dituju adalah para karyawan yang bekerja di Indomaret di kota Palembang. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan cara menyebarkannya melalui sosial media, serta bantuan para teman maupun keluarga yang bersedia membantu untuk menyebarkan kuesionernya. Sehingga hasil tersebut dapat diuraikan dalam tabel berikut.

Table 4.1 1
Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total hasil data yang telah terkumpul	121
Kuesioner yang tidak dapat diolah karena tidak memenuhi kriteria sampel	1
Kuesioner yang dapat diolah dan telah memenuhi kriteria sampel	120

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.1, dari keseluruhan jumlah kuesioner yang telah terkumpul sebanyak 121 responden dimana keseluruhan tersebut ada data yang tidak dapat diolah dengan alasan tidak memenuhi kriteria pengambilan sampel responden, sebanyak 1 responden. Karena tidak memenuhi kriteria sampel yang dibutuhkan, sehingga data tersebut tidak diolah. Sehingga peneliti menggunakan sebanyak 120 responden untuk diolah dan diuji yang telah termasuk memenuhi kriteria sampel.

1. Karakteristik responden

Pada penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu para karyawan yang bekerja di outlet Indomaret di kota Palembang. Berikut merupakan karakteristik

responden yang telah ditentukan peneliti serta diperoleh dari data kuesioner yang telah dikumpulkan, meliputi jenis kelamin, umur, dan jabatan.

2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 1

Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	66	55,4%
Perempuan	54	44,6%
TOTAL	120	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.2, diketahui bahwa dari total responden sebanyak 120 orang yang berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 66 responden (atau sekitar 55,4%), dan berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 54 responden (atau sekitar 44,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden yang menjawab kuesioner penelitian ini adalah **berjenis kelamin laki-laki**.

3. Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

Tabel 4.3 1

Distribusi Frekuensi Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase
17 – 20	14	11,6%
21 -25	93	77,7%
26 – 30	11	9,1%
31 – 35	1	0,8%
36 - 40	1	0,8%
TOTAL		100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 4.3, dapat diamati bahwa jumlah responden pada kelompok usia 17 - 20 tahun mendominasi. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan yang mencari karyawan di usia yang produktif, memiliki kemampuan untuk kerja tim, berpengalaman, serta keterampilan interpersonal untuk di posisi karyawan.

4. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Jabatan Responden

Tabel 4.4 1

Distribusi Frekuensi Kelompok Jabatan Responden

Kelompok Jabatan	Frekuensi	Persentase
Karyawan	76	63,3%
Staff	5	4,1
DLL	39	32,2%
TOTAL	120	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 4.4 dapat dikatakan bahwa kelompok jabatan yang mendominasi adalah para karyawan berjumlah 76 atau sekitar 63,3%.

B. Uji validitas

Validitas suatu kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Ketika pertanyaan-pertanyaan pada suatu Kuesioner bisa memberikan informasi mengenai apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap sah. Oleh sebab itu, validitas adalah menilai apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur atau mencerminkan hasil yang diinginkan (Ghozaly, 2019).

Tabel 4.8. 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Soal	Sig.	Keterangan
-----------------	-------------------	-------------	-------------------

	X1.1	0,000	VALID
	X1.2	0,000	VALID
	X1.3	0,000	VALID
	X1.4	0,000	VALID
	X1.5	0,000	VALID
	X1.6	0,000	VALID
	X1.7	0,000	VALID
	X1.8	0,000	VALID
	X1.9	0,000	VALID
	X1.10	0,000	VALID
	X1.11	0,000	VALID
	X1.12	0,000	VALID
	X1.13	0,000	VALID
	X1.14	0,000	VALID
	X1.15	0,000	VALID
	X1.16	0,000	VALID
	X1.17	0,000	VALID
	X1.18	0,000	VALID
	X1.19	0,000	VALID
	X1.20	0,000	VALID
	X1.21	0,000	VALID
	X1.22	0,000	VALID
Kepemimpinan (X1)	X1.23	0,000	VALID
	X1.24	0,000	VALID
	X1.25	0,000	VALID
	X1.26	0,000	VALID
	X1.27	0,000	VALID
	X1.28	0,000	VALID
	X1.29	0,000	VALID
	X1.30	0,000	VALID
	X1.31	0,000	VALID
	X1.32	0,000	VALID
	X1.33	0,000	VALID
	X1.34	0,000	VALID
	X1.35	0,000	VALID
	X1.36	0,000	VALID
	X1.37	0,000	VALID
	X1.38	0,000	VALID
	X1.39	0,000	VALID
	X1.40	0,000	VALID
	X1.41	0,000	VALID
	X1.42	0,000	VALID
	X1.43	0,000	VALID
	X1.44	0,000	VALID
	X1.45	0,000	VALID
	X1.46	0,000	VALID

	X1.47	0,000	VALID
	X1.48	0,000	VALID
<hr/>			
Kompensasi (X2)	X2.1	0,000	VALID
	X2.2	0,000	VALID
	X2.3	0,000	VALID
	X2.4	0,000	VALID
	X2.5	0,000	VALID
	X2.6	0,000	VALID
	X2.7	0,000	VALID
	X2.8	0,000	VALID
	X2.9	0,000	VALID
	X2.10	0,000	VALID
<hr/>			
Kinerja Karyawan(Y)	Y.1		VALID
	Y.2	0,000	VALID
	Y.3	0,000	VALID
	Y.4	0,000	VALID
	Y.5	0,000	VALID
	Y.6	0,000	VALID
	Y.7	0,000	VALID
	Y.8	0,000	VALID
	Y.9	0,000	VALID
	Y.10	0,000	VALID
	Y.11	0,000	VALID
	Y.12	0,000	VALID
	Y.13	0,000	VALID
	Y.14	0,000	VALID
	Y.15	0,000	VALID
	Y.16	0,000	VALID
	Y.17	0,000	VALID
	Y.18	0,000	VALID
	Y.19	0,000	VALID
	Y.20	0,000	VALID
	Y.21	0,000	VALID
	Y.22	0,000	VALID
	Y.23	0,000	VALID
	Y.24	0,000	VALID

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Semua item pertanyaan untuk Kepemimpinan sudah valid karena signifikan Pearson correlation di bawah 0.05. Semua item pertanyaan untuk Kompensasi

sudah valid karena signifikan Pearson correlation lebih kecil dari 0.05. Karena Korelasi Pearson yang Signifikan kurang dari 0, 05, semua Item pertanyaan Kinerja Karyawan adalah Sah.

C. Uji reliabilitas

Tabel 4.9. 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut Point</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.977	48	reliabel
Kompensasi (X2)	0.908	10	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.935	24	reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk diukur menggunakan uji reliabilitas. Ketika seseorang secara konsisten atau terus-menerus menanggapi pertanyaan dalam kuesioner, pertanyaan tersebut mungkin dianggap dapat diandalkan, apakah pertanyaan tersebut kredibel atau tidak. (Kepemimpinan et al., 2023).

Pengukuran untuk variabel Kepemimpinan sudah reliable karena diatas 0.6.

Pengukuran untuk variabel Kompensasi sudah reliable karena diatas 0.6.

Pengukuran untuk variabel Kinerja Karyawan sudah reliable karena diatas 0.6

D. Uji statistik deskriptif

Menurut (Purnomo & Suhendra, 2020) Saat menganalisis data statistik deskriptif diterapkan pada saat mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang sudah dikumpulkan, tanpa ada tindakan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Penyajian data menggunakan tabel, diagram lingkaran,

grafik, mean, median, modus, deviasi standar, dan perhitungan persentase semuanya termasuk dalam statistik deskriptif.

Table 4.5 1
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Min.	Maks.	<i>Mean</i>	Standar Deviasi
Kepemimpinan (X1)	95.00	240.00	210.5917	22.54426
Kompensasi (X2)	19.00	50.00	43.5833	5.32409
Kinerja karyawan (Y)	69.00	120.00	107.0083	9.67757

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Data variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai rata-rata harga sebesar 210, 5917, standar deviasi data harga sebesar 22, 54426, jumlah minimum 95, dan nilai tertinggi adalah 240. Variabel Kompensasi (X2): Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan rata-rata harga sebesar 43, 5833, standar deviasi data harga sebesar 5, 32409, jumlah minimum dan nilai tertinggi masing-masing adalah sebesar 19 dan 50. Berdasarkan data, variabel kinerja karyawan (Y) jumlah minimum sebesar 69 dan nilai tertinggi sebesar 69. Nilai rata-rata harga sebesar 107, 0083, dan standar deviasi data penetapan harga sebesar 9,67757.

Berikut uraian yang lebih rinci mengenai ke tiga variable tersebut.

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6. 2
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

Item Kuesioner	Pernyataan	Rata-rata total skor
-------------------	------------	-------------------------

X1.1	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya.	4.3
X1.2	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya.	4.4
X1.3	Pimpinan saya selalu membuat prakasa dan gagasan baru tanpa melibatkan bawahannya.	4.3
X1.4	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberika kepada bawahannya.	4.3
X1.5	Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan perusahaan.	4.3
X1.6	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja.	4.4
X1.7	Pemimpin mampu menunjukan pemimpin yang berkarisma.	4.4
X1.8	Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya.	4.5
X1.9	Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman .	4.4
X1.10	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan	4.4
X1.11	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	4.4
X1.12	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja	4.4
X1.13	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan	4.4
X1.14	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	4.3
X1.15	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	4.4
X1.16	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya teentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	4.4
X1.17	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	4.4
X1.18	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun	4.3

X1.19	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	4.4
X1.20	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu	4.3
X1.21	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan	4.3
X1.22	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	4.4
X1.23	Pemimpin melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.	4.3
X1.24	Pemimpin mau mendengarkan keluh kesah karyawan dalam bekerja.	4.4
X1.25	Pemimpin selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik terhadap karyawan.	4.5
X1.26	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.	4.4
X1.27	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	4.4
X1.28	Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan	4.4
X1.29	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu	4.4
X1.30	Pemimpin mampu menciptakan semangat saya dalam bekerja.	4.3
X1.31	Pemimpin selalu memotivasi saya dalam bekerja.	4.4
X1.32	Pemimpin memberikan saran atau nasehat yang berkaitan dengan pekerjaan.	4.4
X1.33	Pemimpin membuat saya melihat masalah sebagai kesempatan belajar.	4.4
X1.34	Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk berpikir secara mandiri dalam menghadapi masalah.	4.4
X1.35	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan	4.3
X1.36	Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman	4.3

X1.37	Pimpinan mengkoordinasikan pembagian tugas karyawan dalam Pekerjaan	4.3
X1.38	Pimpinan merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi.	4.2
X1.39	Pimpinan mengkoordinasikan budaya kerja yang akan digunakan di lingkungan organisasi	4.3
X1.40	Pimpinan mengkoordinasikan pembagian tugas karyawan dalam Pekerjaan	4.3
X1.41	Pimpinan menetapkan standar pekerjaan kepada bawahan.	4.4
X1.42	Pimpinan konsisten dalam melaksanakan standar pekerjaan kepada bawahan	4.3
X1.43	Pimpinan mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif	4.4
X1.44	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan	4.3
X1.45	Pimpinan melaksanakan evaluasi program kerja	4.3
X1.46	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.	4.3
X1.47	Pemimpin melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.	4.3
X1.48	Pemimpin memberikan peringatan jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja.	4.6

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diatas hasil jawaban responden yang mempunyai nilai rata-rata terbesar yaitu indikator : X1.48 sebesar 4.6.dan yang mempunyai nilai rata-rata terkecil yaitu indikator : X1.38.sebesar 4.2.

2. Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.7. 1

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Item	Pernyataan	Rata-rata total skor
Kuesioner		

X2.1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	4.2
X2.2	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.	4.3
X2.3	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	4.4
X2.4	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dip perusahaan.	4.4
X2.5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.	4.4
X2.6	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bertanggung jawabkan tugas-tugasnya.	4.4
X2.7	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.	4.4
X2.8	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.	4.4
X2.9	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	4.3
X2.10	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.	4.3

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diatas hasil jawaban responden yang mempunyai nilai rata-rata terbesar yaitu indikator X2.3. Sampai dengan X2.8. Sebesar 4.4. Dan yang mempunyai nilai rata-rata terkecil yaitu Indikator: X2.1. Sebesar 4.2.

3. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.8. 1

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan

Item Kuesioner	Pernyataan	Rata-rata total skor
-----------------------	-------------------	-----------------------------

Y1.1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	4.4
Y1.2	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	4.4
Y1.3	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	4.3
Y1.4	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	4.3
Y1.5	Saya membuat jadwal perencanaan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan	4.5
Y1.6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	4.5
Y1.7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	4.5
Y1.8	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	4.4
Y1.9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	4.5
Y1.10	Saya mampu menyesuaikan diri dalam menyelesaikan pekerjaan agar tujuan organisasi tercapai.	4.5
Y1.11	Saya dapat Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	4.5
Y1.12	Saya mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	4.4
Y1.13	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4.5
Y1.14	Saya disiplin waktu dalam bekerja	4.5
Y1.15	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	4.5
Y1.16	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	4.5
Y1.17	Saya mampu mengatur jadwal pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab	4.5
Y1.18	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.	4.3
Y1.19	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain.	4.4

Y1.20	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.	4.4
Y1.21	Saya selalu berinisiatif menghadiri kegiatan (rapat) dan mampu menyampaikan gagasan/ide kepada orang lain	4.4
Y1.22	Pekerjaan telah saya selesaikan secara tuntas, teliti dan tepat waktu	4.5
Y1.23	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan	4.5
Y1.24	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan	4.5

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diatas hasil jawaban responden yang mempunyai nilai rata-rata terbesar yaitu indikator Y1.5, Y1.6, Y1.7, Y1.9, Y1.10, Y1.11, Y1.12, Y1.13, Y1.14, Y1.15, Y1.16, Y1.17, Y1.22, Y1.23, Y1.24 sebesar 4.5. Dan yang mempunyai nilai rata-rata terkecil yaitu indikator: Y1.3, Y1.4, sebesar 4.3.

E. Uji asumsi klasik

Analisis regresi berganda mensyaratkan terpenuhinya kondisi tertentu yang dikenal dengan asumsi klasik. Uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas merupakan tiga uji asumsi klasik yang sering digunakan. Berikut penjelasannya:

1. Uji normalitas

Menurut (Setiawati, 2021) Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal. Uji t dan F, seperti diketahui, didasarkan pada nilai sisa yang berdistribusi. Jika anggapan ini tidak terpenuhi, uji statistik dianggap tidak valid untuk ukuran sampel yang kecil.

Tabel 4.10. 1

Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	0.000

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan, karena nilai signifikansinya kurang dari 0, 05, maka sisa kesalahan model penelitian ini tidak berdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Agar bisa tau apakah model regresi mendeteksi terhadap korelasi antar variabel independen digunakan uji multikolinearitas. Seharusnya tidak ada korelasi apapun antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Pengujian nilai faktor inflasi toleransi dan varians dalam model regresi merupakan salah satu metode untuk mengetahui adanya multikolinearitas. Nilai pada toleransi $< 0,10$ dan $VIF > 10$ merupakan nilai cut-off yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. (Pristiyanti, 2016).

Tabel 4.11. 1

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kepemimpinan (X1)	0.178	5.625
Kompensasi (X2)	0.178	5.625

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan table diatas, nilai *Tolerance* dan *VIF* pada kedua variabel kepemimpinan dan kompensasi tidak terbukti terjadinya multikolinearitas terhadap model penelitian ini karena nilai toleransinya kurang dari 0, 1 dan nilai *VIF* masing-masing variabel independen atau X kurang dari 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas diterapkan agar mengetahui apakah variabel-variabel residual dalam sebuah regresi menunjukkan ketimpangan antar observasi. Model regresi non-heteroskedastis merupakan model yang terbaik (Setyowati et al., 2022).

Tabel 4.12. 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
<i>Kepemimpinan(X1)</i>	0.202
Kompensasi (X2)	.093

Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas terhadap model penelitian ini disebabkan karena pada nilai sig variabel independen lebih besar dari 0, 05.

F. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih (Ghozali, 2018). Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y: Kinerja karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$: Koefisien regresi variabel independen

X1: Kepemimpinan

X2: Kompensasi

e: *Error*

Tabel 4.13. 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Unstandardized Coefficients</i>			
	B	t	Sig.
<i>(Constant)</i>	40.764	7.856	.000
Kepemimpinan(X1)	.100	1.720	.088
Kompensasi(X2)	1.038	4.231	.000

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

$$Y = 40.764 + 0.100 \text{ Kepemimpinan} + 1.038 \text{ Kompensasi} + e$$

Dari tabel diatas, kinerja karyawan bergantung pada dua variabel:

Baik kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) jika variabel-variabel tersebut tetap alhasil kinerja pegawai akan meningkat signifikan sebesar 40,764. Nilai konstanta variabel ini sebesar 40,764. Tingkat kinerja pegawai akan sebesar 1,038 apabila variabel kompensasi naik sebesar 1, maka nilai kompensasi sebesar 1,038. Karena nilai kepemimpinan ditemukan sebesar 0,100 maka tingkat kinerja pegawai juga akan mengikuti sebesar 0,100 jika variabel remunerasi dinaikkan sebesar 1.

G. Pengujian Hipotesis

Nilai statistik t, nilai statistik F, dan nilai koefisien determinasi semuanya dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik fungsi regresi sampel memperkirakan nilai sebenarnya.

1. Uji Persamaan Signifikan atau Uji F

Tabel 4.14. 1

Hasil Uji F

	F	Sig.
<i>Regression</i>	95.759	.000

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Menurut Sujarweni (2015), “Uji F merupakan uji signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y)”. Prosedur pengujian:

- a. Tetapkan hipotesis alternatif dan hipotesis nol: $H_0: \beta_i = 0$; Pengaruh simultan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y tidak berbeda nyata. Terlihat adanya pengaruh yang cukup besar secara simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y ($H_a: \beta_i \neq 0$).
Mengingat saya = {1, 2}.
- b. Menggunakan $d f = k; n-(k+1)$, bandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel yang diperoleh pada ($\alpha=5\%$).
- c. Uji statistik diterapkan: Pedoman berikut menetapkan kriteria pengambilan keputusan:
 - 1) Ketika nilai Fhitung $>$ Ftabel dan Sig. F nilai probabilitas terbukti lebih kecil dari α (0, 05), maka H_0 ditolak yang berarti variabel X dan Y berpengaruh secara kuat signifikan simultan.
 - 2) Nilai hipotesis (Sig. F) \geq (0, 05) dan Fhitung \leq Ftabel menampilkan bahwa jika variabel X dan Y tidak saling memberikan pengaruh secara simultan dan H_0 diterima.

Berdasarkan hasil diatas dikatakan, Karena nilai signifikansi variabel independen lebih kecil dari 0, 05 maka H_1 dan H_2 diterima.

b. Uji t atau Uji Parsial

Menurut Ghozali (2021:148) Pengujian statistik t dilakukan agar dapat mengetahui kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap penjelasan fluktuasi variabel dependen. Menggunakan nilai sig sebagai kriteria pengambilan keputusan. 0, 05 (5%, $\alpha = 0, 05$).

Hasil Uji Signikansi (Uji Statistik t)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	40.764	5.189		7.856	.000
	Kepemimpinan	.100	.058	.232	1.720	.088
	Kompensasi	1.038	.245	.571	4.231	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data yang telah diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji t tersebut, diketahui variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi $< 0,005$, yaitu sebesar 0.000 dan nilai t hitung variabel kompensasi adalah 4.231 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti H2 diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Variabel kepemimpinan memiliki signifikansi > 0.05 yaitu sebesar 0.088 dan nilai t hitungnya adalah 1.720 lebih kecil dari t tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti H1 ditolak, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji koefisien determinasi

Menurut (Nuriana & Soehari, 2019) Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

Hasil Uji Koefisien Determinan

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.788 ^a	.621	.614	6.010

a. *Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1*

b. *Dependent Variable: Total_Y*

Sumber: Data yang telah diolah, 2024

Berdasarkan hasil diatas, didapatkan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.614 yang artinya pengaruh variabel idependen (X) terhadap varibael dependen (Y) sebesar 64.4%.

Pembahasan hasil analisis

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan memiliki signifikansi > 0.05 yaitu sebesar 0.088 dan nilai t hitungnya adalah 1.720 lebih kecil dari t tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti H1 ditolak, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Aziz & Putra, 2022) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja Guru Dimana nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (-1,6700.05) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak. Alasan ditolaknya adalah karena setiap instansi atau perusahaan memiliki system operating procedure (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan system kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa pada variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi $< 0,005$, yaitu sebesar 0.000 dan nilai t hitung variabel kompensasi adalah 4.231 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti H2 diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (SukContoh BIssa JTabarearno et al., 2019) meyakini terdapat pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan oleh gaji. Hipotesis kedua yang didasarkan pada uraian di atas adalah diduga bahwa kompensasi mempunyai dampak yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Outlet Indomaret di kota Palembang” sehingga dapat disimpulkan, berdasarkan seluruh rumusan masalah, hipotesis, dan hasil yang didapat dari penelitian, membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Hipotesis penelitian telah diuji, dan temuannya menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis pertama mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Meskipun hasil Riset ini diharapkan bisa menyumbang referensi-referensi kecil yang mungkin berguna di masa mendatang, namun penulis sadar bahwa masih banyak keterbatasan dan kekeliruan di dalamnya berdasarkan temuan penelitian sebelumnya. Keterbatasan yang dialami peneliti yaitu:

1. Keterbatasan waktu pada saat wawancara dan pengisian kuesioner.
2. Keterbatasan informasi yang disampaikan oleh para responden, menyulitkan peneliti untuk mencari tau lebih dalam mengenai responden.

Saran

Untuk meningkatkan kesadaran mengenai kepemimpinan, kompensasi yang ditawarkan di toko Indomaret Palembang, dan mendorong pembaca untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memanfaatkan faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja pekerja. Hal ini juga dimaksudkan agar peneliti

selanjutnya dapat menggunakannya sebagai sumber data dan acuan untuk melakukan kajian tambahan berdasarkan informasi yang lebih komprehensif dan terkini. Serta, Meningkatkan pemberian kompensasi yang masih rendah terhadap karyawan outlet indomaret dikota Palembang, dan mempertahankan hasil yang telah memiliki nilai yang tinggi dan baik untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- (Santika et al., 2023)Adiawaty, S. (2020). *Mempengaruhi Pemberdayaan*. 23(3), 397–403.
- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/profesional.v6i1.837>
- Akhmad, S. F. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2023). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718–736. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>
- Albany, A., & Dyahrini, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3617–3623. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1991>
- Antara, I. K. K. Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Ud.Terus Di Bali. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 1–1.
- Aryanti, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PPT. AMTEK Engineering Batam. *Jurnal Equilibria, Vol. 2*.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.156>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif, 1*, 130.
- Fahmi. (2017). Bab ii kajian pusaka 2.1. *Pengertian Kinerja Keuangan, 2011*, 6–20. [http://eprints.umpo.ac.id/6945/4/BAB_II_TA_NAILIN_NIKMAH%5B!%5D.pdf%0Ahttp://repository.stei.ac.id/6618/3/BAB II.pdf](http://eprints.umpo.ac.id/6945/4/BAB_II_TA_NAILIN_NIKMAH%5B!%5D.pdf%0Ahttp://repository.stei.ac.id/6618/3/BAB%20II.pdf)

- Firmansyah, S., Mendra, il wayan, & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia Bali Di Denpasar. *Jurnal Emas*, 2(2), 209–223.
- FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>
- Ghozali. (2018). 14. BAB III METODE PENELITIAN-dikonversi (1). 28–39.
- Ghozaly. (2019). Objek dan Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Handoko, 2015. (2015). 5 2.1.2 Azas-Azas Kepemimpinan. 14–54.
- Hanifa, R., Santoso, T. I., & M.Shalahudin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. *EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(4), 280.
- Harys. (2020). *Penelitian Kuantitatif*. 34–46. <https://www.jopglass.com/penelitian-kuantitatif/>
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Sulsel Ventura Cabang Makasar. *Jurnal Economix*, 8(2), 235–245.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Henifah, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 35–43. <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.17>
- hidayat fahrul, D. (2023). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 2(4), 31–41.
- I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, D. K. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(1), 335–358.
- Irawati, L. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 108. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3372>
- Ismail, K., Ridjal, S., & Ma'ruf, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 499–514.

- jhon fernos, I. wipi. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu*, 9(1), 2021. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/212>
- Kepemimpinan, P., Disiplin, D. A. N., Kinerja, T., Bagian, K., Pt, P., Jaya, L., & Gresik, P. (2023). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. langgeng jaya plastindo gresik*. 4(01), 15–28.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98. <https://doi.org/10.21009/jimd.v19i01.12954>
- Lestari, T., Wibowo, E., & Sunarso, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Juni*, 17(2), 344–352.
- Marisanda, M., Nasrah, R., & ... (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset ...*, 1(2). <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/view/250%0Ahttps://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/download/250/250>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Nuriana, W., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(01), 35–48. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i01.330>
- Nuryanti, R. (2016). *Penggunaan Metode Pembelajaran Total Physical Response Dalam Meningkatkan Penguasaan Kosakata Pada Anak Tunarungu Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu*. 32–47.
- Pradana, I. Y., Nur Utomo, H. J., & Mulyanto, I. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, Dan Kebijakan*, 25(1), 20. <https://doi.org/10.31315/paradigma.v25i1.8562>
- Pratama, A. T., & Andini, P. (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur. *Akuntansi Responsibilitas Audit Dan Pajak (AKURAT)*, 2(1), 1–9.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

- Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>
- Prismatama, I., Group, I., & Anisya, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengadaan Barang Pada Pt . Influence of Leadership Styles on Employee Performance Part of Procurement of Goods in . Indomarco Prismatama (Indomaret Group). *Jmba - Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 05(01), 1–11.
- Pristiningsih, S. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15, 261–266.
- Pristiyanti, C. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.
- Purnomo, E., & Suhendra, E. S. (2020). Analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(1), 32–43. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i1.13801>
- Putra, I. A. A. D., & Putra, M. S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. United Indobali Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 255002. https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Kepemimpinan+Dan+Kompensasi+Terhadap+Semangat+Kerja+Karyawan+Dan+Kinerja+Karyawan+Pada+Pt.+United+Indobali+Denpasar&btnG=
- Robbins. (2011). Kinerja Karyawan. *Ekp*, 1(3), 32.
- Rosdiani, N., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 131–143. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.43>
- S, L. A., Marten, D., & Chandra, M. (2021). Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1617–1626. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i6.23300>
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. A. M. A. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediator Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146–157. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.668>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional*

- Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
<https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/308/261>
- Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Permata Birama Sakti). *Parameter*, 7(1), 123–140.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.193>
- Shapira, B. S. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pelangi Cahaya Sempurna)*.
- Steven, Deni Faisal Mirza, Nadia Juike Greniati Silaban, N. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. ..., 18(3), 543–550.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/9674>
- Sugiyono. (2017). *Angket dan Kuisisioner*. 15(2), 1–23.
- SukContoh BIssa JTabarearno, N. M., Wirawan, P. W., Adhy, S., Andi, S., Mukhlisin, H., Muhaemin, M., Nurhayati, S., Untuk, D., Salah, M., Syarat, S., Gelar, M., Teknik, S., Studi, P., Elektro, T., גרינבלט, י., Martinench, A., Network, N., Php, W., Algoritma, M., ... Adhitya Putra, D. K. T. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Tahir, H., Mattalatta, & Hasmin. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawaiii melalui Disiplin Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 2(2), 1–21.
- Tampi, B. J. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERRHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA,TBK (REGIONAL SALES MANADO) | Tampi | ACTA DIURNA KOMUNIKASI. *Acta Diurna Komunikasi*, III(4), 1–20.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/6228>
- Tarlis, A., Al-Dinsaadi, M., & Dayyan, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank X Cabang Y. *AT-TIJARAH: Jurnal*

Penelitian Keuangan Dan Perbankan Syariah, 2(1), 12–25.
<https://doi.org/10.52490/at-tijarah.v2i1.857>

Tricayanti, Y., Roswaty, R., & Rostiati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 40–48.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1137>

Yoon, C. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 4(1), 46–52.

Zusnita Muizu, W. O., Kaltum, U., & T. Sule, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>

