

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

Muhammad Prasetyo Wibowo ¹, Muhammad Syafii²

^{1,2} Program Studi Kewirausahaan Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi , Kinerja</p> <p>Email : mwibowo@gmail.com</p>	<p>Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif dan Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan kepada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa sebaiknya perusahaan lebih peduli dan memperhatikan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi yang dimiliki karyawan untuk dapat meningkatkan Kinerja karyawan, sebab semakin baik kerja yang diberikan maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik juga kedepannya.</p> <p>Copyright © 2023 Jurnal JEAMI. All rights reserved is Licensed under a Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)</p>

PENDAHULUAN

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dimana karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan dan juga karyawan merupakan perencana dan pengendali semua kegiatan perusahaan. Menurut Marwansyah (2010:3) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. . Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dimana karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan dan juga karyawan merupakan perencana dan pengendali semua kegiatan perusahaan. Menurut Marwansyah (2010:3) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Muhammad Prasetyo Wibowo, et.al

pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Keberhasilan suatu organisasi / lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM lah yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan (Kristiawan, 2009:10). Oleh karena itu perusahaan di tuntut lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan kebutuhan yang di perlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2010 : 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat, Kasmir (2016 : 182).

Fenomena yang terjadi pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa masih menerapkan gaya kepemimpinan birokratis. Hal ini memberikan dampak pada karyawan lain kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja sekedar memenuhi kewajiban terhadap perusahaan. Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan aturan-aturan dan target yang ditetapkan perusahaan akan tetapi perusahaan kurang memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, seperti kepemimpinan dan kompensasi pada perusahaan yang dirasakan karyawan. Kurangnya perhatian manajemen terhadap hal-hal tersebut menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan yang baik akan memberikan kepuasan kepada Karyawan yang pada akhirnya membuat kinerja karyawan tersebut lebih produktif. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja PT.Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung Kadek Ary Setiawa dan Ni Wayan Mujiati (2016) dalam penelitiannya tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan , faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Fenomena kompensasi di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan, antara lain Sistem kompensasi yang diberlakukan juga hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh manajemen. dan sistem kompensasi yang yang diberlakukan oleh

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Muhammad Prasetyo Wibowo, et.al

manajemen yang kurang adil di diduga menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal. Banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan dan kompensasi yang ada. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, Sedangkan kompensasi menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Damai Motor Bandar Lampung Catherine Nathania,(2016) secara simultan memiliki pengaruh positif atau (signifikan) terhadap kinerja karyawan.

METODE

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km 16,5 Emplasmen. Kantor Direksi PTPN II Tanjung Morawa 20362 Telepon : 061 – 7940819 Fax : 061 – 7940868. Yang menjadi objek penelitian adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y). Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, Yang berjumlah 213 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2011:81). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh pegawai sebanyak pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Solvin menurut Sugiono (2011:87). Rumus Solvin untuk sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel / jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Standart error (10%)

Sehingga jumlah sampel menjadi:

$$n = \frac{213}{1+213(0,1)^2}$$

$$n = \frac{213}{1+2,13}$$

$$n = \frac{213}{3,13}$$

n = 68,05 dibulatkan menjadi 68.

Dengan dasar tersebut maka penulis menetapkan jumlah sampel yang diambil dari jumlah populasi yakni karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Porsero) Tanjung Morawa = 68,05

dibulatkan menjadi 68 responden. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis spss 20.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

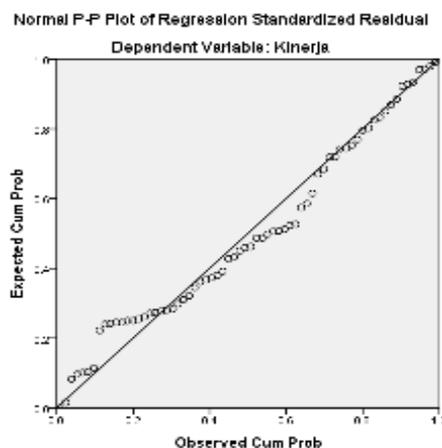
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Secara umum terdapat dua tehnik dalam uji normalitas, yaitu menggunakan indikator numerik. Tehnik visualisasi terdiri dari histogram, *steam-andleaf plot*, *boxplot*, *normal probability plot*, dan *detrended normal plot*. Sedangkan tehnik numeric terdiri dari kolmogrov-smirnov dengan liliefor dan Shapiro-Wilk memberikan sentuhan yang berbeda dengan penilaian normalitas karena angka menjadi indikatornya bukan visualisasi. Shapiro-Wilk selalu digunakan untuk jumlah pengamatan kurang dari seratus.

Table 1. Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.93570364
	Absolute	.119
Most Extreme Differences	Positive	.105
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.984
Asymp. Sig. (2-tailed)		.288
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil dari uji sample kolmogrov-smirnov nilai Signifikanya yaitu 0,288 artinya nilai tersebut lebih besar (>) dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas juga di deteksi melalui analisis garfik yang dihasilkan melalui SPSS. Hasil dapat dilihat pada gambar berikut:



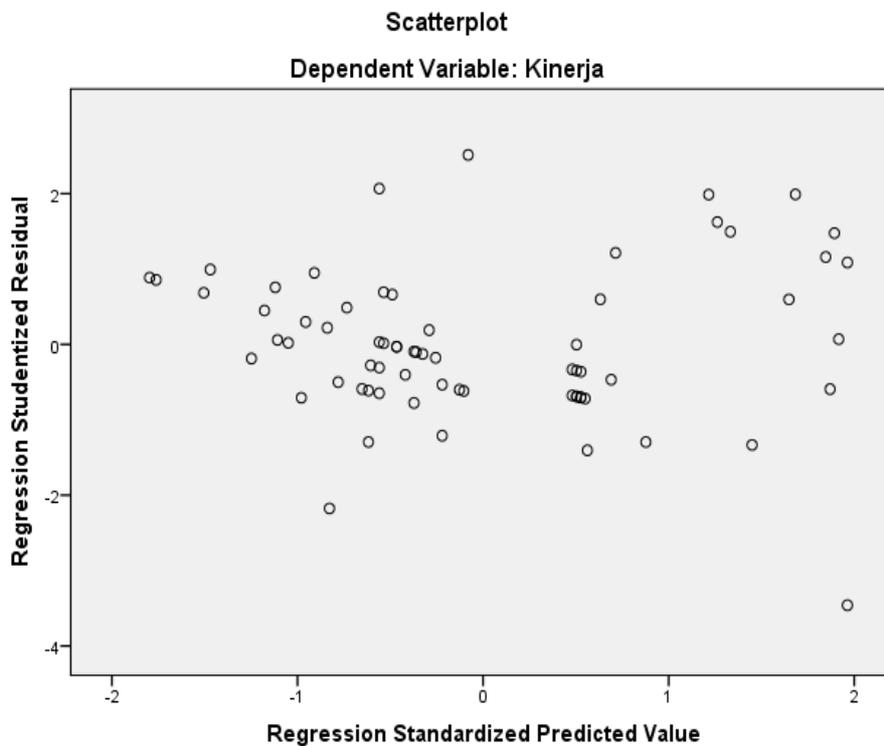
Gambar 1. Analisis Grafik Uji Sample Kolmogrov-Smirnov

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Muhammad Prasetyo Wibowo, et.al

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data X_1, X_2 , dan Y menyebar, grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan atau perbedaan varian dari residual pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokredastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedisitas. Model yang paling baik adalah terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola tertentu, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui Variabel Y berdasarkan variabel bebasnya.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *variance inflation Factor* (VIF). Hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Muhammad Prasetyo Wibowo, et.al

Tabel 2. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19.283	4.907		3.930	.000		
1 Gaya_Kepemimpinan	.046	.066	.078	.703	.485	.867	1.153
Kompensasi	.485	.092	.582	5.266	.000	.867	1.153

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) $1,53 < 5$ dan Tolerance $0,867 > 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.283	4.907		3.930	.000
1 Gaya_Kepemimpinan	.046	.066	.078	.703	.485
Kompensasi	.485	.092	.582	5.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = 19,283 + 0,046X_1 + 0,485X_2 + e$$

Dengan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai Konstanta adalah sebesar 19,283 artinya jika gaya kepemimpinan dan Kompensasi nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 19,283
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,046 artinya jika setiap kenaikan 1 satuan faktor gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,46 satuan
- Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,485 artinya jika setiap kenaikan 1 satuan faktor kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,485 satuan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Muhammad Prasetyo Wibowo, et.al

Uji t

Tabel 4. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.283	4.907		3.930	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.046	.066	.078	.703	.485
	Kompensasi	.485	.092	.582	5.266	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis SPSS di peroleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 703 sedangkan t_{tabel} dengan $(df = n-k) 68 - 3 = 65$ maka nilai t_{tabel} sebesar 1,668 ternyata t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,704 < 1,668$) maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Untuk nilai t_{hitung} variabel Kompensasi diperoleh nilai sebesar 5,266 ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,266 > 1,668$) maka dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 5. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.555	2	130.778	14.721	.000 ^b
	Residual	577.430	65	8.884		
	Total	838.985	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

Dari tabel di atas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 14,721. Nilai F_{hitung} selanjutnya di interpretasikan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = $68 - 2 = 66$ maka nilai $F_{tabel} = 3,14$. Jadi dari hasil perhitungan uji signifikan dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($14,721 > 3,14$). Jadi hipotesis penelitian secara simultan dapat dibuktikan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,704 < 1,668$). Maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian Guntur Bayu Saputro dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M, Sc (2017) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kualitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa memiliki kinerja yang tinggi. Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang di kemukakan. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter, (2012). Gaya Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan memengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,266 > 1,668$) Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut M. Yani (2012:139) menyatakan kompensasi adalah bentuk pembayaran dan bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($14,721 > 3,14$) maka penelitian ini secara simultan dapat dibuktikan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Miftha thoha (2010:49) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan kompensasi menurut Sastrohadiwiryo dalam buku Yuniarsih (2011:125) kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

REFERENSI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Muhammad Prasetyo Wibowo, et.al

- Arifin (2011) Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, CV. Alfabeta: Bandung
- Fiedler, Robbins & P. Stephen (2017) Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Gaol, Jummy L. (2014) Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Widiasarana : Jakarta
- Gugup Kismono, (2011) Bisnis Pengantar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek), Jakarta: Grafindo Persada.
- Kristiawan (2009) Manajemen pendidikan. Deepublish, CV. Budi Utama Yogyakarta
- Mangkunegara .A. (2010) Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia, PT. Aditama Bandung.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara (2015) Sumber Daya Perusahaan, Cetakan Kedua belas, PT. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Marwansyah (2010) Manajemen sumber daya manusia, Edisi Kedua, Bandung : Alfabeta
- Mila Badriyah (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Pustaka Setia : Bandung
- Miftha Thoha, (2010) Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Grafindo Persada : Jakarta
- Moehariono, (2012) Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Moloeng, Lexy J (2013) Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi, PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- M. Yani (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Mitra Wacana Media : Jakarta
- Nusa Putra (2013) Metode Penelitian Manajemen Cetakan Kesatu, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Mary Coulter (2012) Management, Eleventh Edition, (United States of America : Pearson Education Limited)
- Sedarmayanti (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, Edisi Revisi. PT. Refika Aditama : Bandung.
- Sedarmayanti (2016) Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan, PT. Refika Aditama Bandung.
- Sedarmayanti (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, PT. Reflika Aditama : Bandung
- Sastrohadiwiryono dan Yuniarsih (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Alfabeta : Bandung
- Sastrohadiwiryono, (2013), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi Kedua, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono (2011) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono (2013) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, CV. Alfabeta: Bandung.
- Thoha, Miftah. (.2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yuki, Garry, (2010) Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima, Jakarta : PT. Indeks

- Agus Jamaludin (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, pada PT.Kaho Indah Citra Garnent Jakarta "Jurnal"Business and Economics Vol,3, No,3.
- Anata Dwikristianto Satedjo dan Sesilya kempa (2017) Pngaaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, PT. Modem WidyanTehncial Cabang jayapura"Jurnal" Agora Vol,5 No,3
- Catherine Nathania,(2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, pada Damai Motor Bandar Lampung
- Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhdap Kinerja Karyawan, pada PT. Kopanitia "Jurnal" Agora Vol,3,No,2.
- Guntur Bayu Saputro dan Dr. Ir. Hotlan Siagian,M,Sc (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, di Head Office PT. Marifood "Jurnal"Agora Vol,5,No,3.
- Indah D. Rahayu (2017)Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, PT.Badak LNG Bontang) Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)Vol.43,No,1,9.
- Kadek ary setiawan (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT. Astra Honda Nusa dua Kabupaten Bandung"Jurnal" Manajemen Unud,Vol,5,No,12.
- Kartono (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta, di Kota Batam, Jurnal Akrab Juara Vol.3 No,1,18-30.
- Rendyka Dio Siswanto dan Djambur Hamid (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinnan Terhadap Kinerja Karyawan, PT. Freeport Indonesia "Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol,42,No 1.
- Stefanus Andi Pratama dan Moehammad Seo'oed Hakam (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) regional office Malang"Jurnal" Administrasi Bsisnis (JAB) Vol,25, No,1.
- Tampi,Bryan Johannes. (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado).Jurnal "Acta Diurna"Volume III.No.4.

Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia-JEAMI

<https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>

Volume 1, no 02 tahun 2023

E-ISSN: 2964-0385

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan
Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Muhammad Prasetyo Wibowo, et.al*