

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada TOYOTA AUTO 2000 Hasanudin Kediri)**

Wahyuni Sri Astutik¹⁾ Nunung Setiyo Budi²⁾

Universitas Pawayatan Daha Kediri

wahyunisriastutik@gmail.com, nunungsetiyo50@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri). Variabel penelitian yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, studi pustaka dan kuesioner. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan menggunakan program software SPSS versi 22. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toyota Auto 2000 Hasanudin, serta variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and compensation on employee performance (study at Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri). The research variables used are Leadership Style (X_1), Compensation (X_2) and Employee Performance (Y). The data collection techniques are interviews, observations, literature studies and questionnaires. The analysis used in this study is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and F test using SPSS software program version 22. Based on tests conducted with multiple linear regression analysis, it is proven that the variables of Leadership Style (X_1), Compensation (X_2), partially or simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) at Toyota Auto 2000 Hasanudin, and the variable that has the most dominant influence on employee performance is the leadership style variable.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya tergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia seringkali disebut

sebagai faktor penentu dalam memberi kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sudarsono (2006: 67) mengungkapkan bahwa sumberdaya manusia merupakan tenaga berpotensi dan sumberdaya manusia tidak bisa dipisahkan dengan organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuannya. Adanya sumber daya manusia yang profesional menjadi kebutuhan strategis perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset paling penting untuk menggerakkan dan mengintegrasikan sumber daya lainnya untuk menuju pencapaian tujuan secara keseluruhan.

Usaha untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan tidaklah mudah. Salah satu faktor pemicu kerja yang profesional dan optimal dari karyawan adalah adanya kinerja karyawan. Namun, terdapat beberapa hambatan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan tidak akan maksimal. Hambatan tersebut bisa muncul dari beberapa faktor perusahaan maupun dari diri karyawan sendiri.

Gaya Kepemimpinan merupakan sebagian faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal (Supardo, 2006:4). Cara memacu kinerja karyawan perusahaan perlu adanya gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja karyawan bisa ditingkatkan.

Selanjutnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima seorang karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2012:01). Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan kompensasi secara adil dan tepat dengan hati-hati serta melalui langkah yang terencana untuk seluruh karyawannya. Kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan, karena dengan memiliki kinerja yang baik maka tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu dengan mengamati kinerja, pimpinan dapat mempromosikan jabatan kepada pegawai yang dianggap layak. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari suatu organisasi yang dihasilkan selama

periode tertentu (Fahmi, 2014:226). Kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh juga terhadap kinerja organisasinya sehingga akan membawa dampak positif karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap organisasi yang bersangkutan.

Auto 2000 Kediri Hasanudin merupakan perusahaan otomotif yang bergerak di bidang jasa, yaitu jasa penjualan produk toyota dan yang paling utama dalam jasa perbaikan atau servis kendaraan toyota. Fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah terkait adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawannya, yaitu terkait faktor-faktor yang meliputi gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan kurang dalam mempengaruhi karyawan dan menyemangati karyawan serta kompensasi yang di rasa kurang didapatkan oleh karyawannya.

Untuk itu berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri.** Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toyota auto 2000 Hasanudin Kaediri.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kartono (2008:34), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Adapun menurut Thoha (2012:49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengelola sebuah perusahaan agar para karyawan mau bekerja dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008:34), adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab, pemimpin harus mampu menanggung segala sesuatunya

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional untuk dapat meraih kebahagiaan

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) mendefinisikan, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Handoko (2014:155) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Adapun menurut Rivai (2011:357) menjelaskan bahwa, “Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. Namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Yang dikemukakan oleh Rivai (2011:357), yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Bonus.
- 3) Insentif

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Mangkunegara (2011:105), kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adapun menurut Mathis dan Jackson (2011:364), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2011:378), adalah sebagai berikut:

1 Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2 Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3 Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Menurut Zeithaml & Berry (dalam Sudarmanto, 2010:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

4 Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

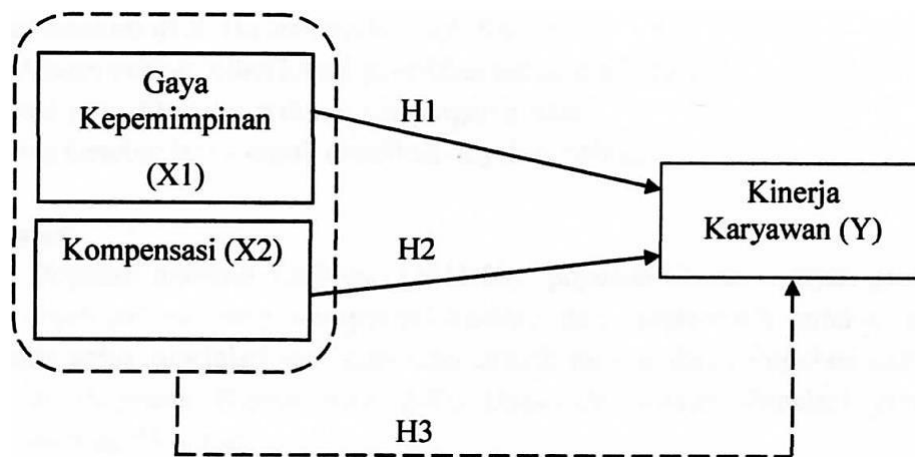
5 Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2011:128), kerangka konsep secara teoritis menghubungkan antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun kerangka konsep yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Teoritik



(Sumber: Data diolah Peneliti, 2020)

Keterangan Model/Gambar:

—————> : Pengaruh secara parsial (sendiri).

- - - - -> : Pengaruh secara simultan (bersama-sama).

Hipotesis Operasional

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian data empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1 H_{a1} : Ada pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{o1} : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2 H_{a2} : Ada pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{o1} : Tidak ada pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3 H_{a3} : Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{o1} : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis pendekatan analisis deskriptif kuantitatif. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory yaitu penelitian yang mencari pengaruh antar variable X dan variable Y. Adapun lokasi penelitian adalah Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri yang berlokasi di Jl. Hasanudin No. 2A Kediri. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 orang atau menggunakan seluruh karyawan Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik sampel jenuh atau sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 44 karyawan". Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berupa kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri, interview, observasi dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat bantu regresi linier berganda yang nantinya akan diolah datanya menggunakan perhitungan program komputer, software SPSS (*Statistical Package and Social Science*) versi 22.0. Penelitian ini juga menggunakan uji Validitas untuk mengukur valid tidaknya kuesioner dan uji Realibilitas melihat konsistensi dan stabil atas pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis nilai R Square sebesar 0,908 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 90,8% dan sisanya yaitu 9,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Adapun secara partial gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 5,700 > t_{tabel} 2,021$ sedangkan nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,131 > t_{tabel}$

2,021 sedangkan nilai signifikansi hitung $0,003 < 0,05$. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian H1 terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. diperoleh nilai $t_{hitung} 5,700 > t_{tabel} 2,021$ sedangkan nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dapat dimaknai bahwa gaya kepemimpinan di AUTO 2000 menunjukkan adanya kemampuan mengambil keputusan dengan tepat. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dengan memberi motivasi., merupakan sumber pendorong bagi bawahan, sehingga bawahan dengan senang melaksanakan pekerjaanya. Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi, yang tercermin kecakapan dalam menyampaikan pesan, gagasan kepada bawahan, sehingga bawahan memahami apa yang dimaksudkan dengan baik. Pemimpin juga memiliki kemampuan dalam mengendalikan bawahan dengan tujuan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pemimpin juga memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi, sehingga dapat memimipi bawahan dengan baik dan yang mampu memberi keteladanan dan meningkatkan semangat kerja bawahan.

2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian H2 terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Diperoleh nilai $t_{hitung} 3,131 > t_{tabel} 2,021$ sedangkan nilai signifikansi hitung $0,003 < 0,05$. sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri. Hasil penelitian ini dapat dimaknai bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang baik dan diberikan oleh Auto 2000 kepada dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih konsentrasi bekerja dengan baik tanpa terkena pengaruh serikat buruh. sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian kompensasi yang layak yang mencerminkan penghargaan terhadap kerja keras karyawan yang akan mendorong profesionalisme karyawan. Karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.

Selanjutnya hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ari Setyawan (2016)

3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai P_{hitung} sebesar 57,719 sedangkan F_{tabel} dapat dilihat dari nilai df_1 yang diperoleh dari jumlah variabel bebas dalam penelitian (k), sehingga $df_1 = 2$ sedangkan df_2 diperoleh dari perhitungan $df_2 = N - k - 1 = 44 - 2 - 1 = 41$. Tabel F dalam $df (2,41)$ dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,32. Untuk itu nilai $F_{hitung} 202,052 > \text{nilai } F_{tabel} 2,32$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil ini dapat dimaknai bahwa Gaya kepemimpinan dan kompensasi di OUTO 2000 Kediri mampu meningkatkan kinerja karyawan, Pimpinan dan kompensasi mampu menggerakkan karyawan dengan baik, sehingga karyawan memberikan kontribusi berupa tenaga pikiran dan waktu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu menjamin kepuasan para karyawan yang akan mendorong karyawan berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian. Mathis dan Jackson (2011:364), Yudhi Bayu Aji (2017), dengan hasil penelitian secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mauli Siagan (2018).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

- 1 Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri.
- 2 Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri.
- 3 Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh penulis maka, saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- 1 Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, Toyota Auto 2000 Hasanudin Kediri terus meningkatkan kinerja karyawannya terhadap usaha yang sedang dijalankan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan dalam mempengaruhi karyawan agar karyawan selalu taat dan patuh terhadap aturan perusahaan dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawannya agar semangat untuk bekerja.
- 2 Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan mau melakukan penelitian lebih lanjut dan mengkaji lebih dalam lagi terkait apa yang sudah disajikan oleh peneliti sebelumnya.

Daftar Pustaka

10. Jakarta: Salemba Empat.
2020].
- Aji, Yudhi Bayu. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)*. Tersedia: <http://eprints.ums.ac.id/52621/12/NASKAH%20PUBLIKASI-yudhi.pdf> [Diakses 17 Juli 2020]. Aksara.
- Alfiah. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Bening Lestari*. Tersedia: <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/48> [Diakses 17 Juli 2020].
- As'ad. 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Astutik W.S. dan Pambudi, M.A.Y. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Pada PT. Erajaya (Erafone) di Malang Tahun 2019. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2399-2406 :12
- Astutik, Wahyuni. 2019. Pelaksanaan Promosi Guna Meningkatkan Volume Penjualan. *Istithmar*, 3(1)
- Astutik, Wahyuni. 2020. Masalah Agensi Pada Perusahaan Konsumsi Yang Telah Go Publik Di Bei Tahun 2009 Sampai Tahun 2013. *Media Bina Ilmiah*, 14 (6), 2799-2806
- Astutik, Wahyuni. 2020. Penguatan Investor Muda Di Pasar Modal. *MEDIA BINA ILMIAH*, 14 (10), 3297-3206 :1
- Astutik, Wahyuni. 2021. Pengaruh Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Konsumsi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2012-2014. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntans*, 6(1), 1682-1690 :3
- Astutik. W.S., Dzulkirom, S.M., Handayani, S.R. 2018. The Reciprocal Influence of the Capital Structure with the Corporate Value (Study on listed Consumption companies in Indonesia Stock Exchange 2009-2013). *Research Journal of Finance and Accounting* , 9(2)
- Dina N, Nio SR. (2019). Kontribusi Adversity Quotient Terhadap Stres Kerja Pada Driver PT. Gojek Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi*. (3), 2019
- Dina N. (2019). Kontribusi Adversity quotient terhadap Stres Kerja Pada Driver Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi, Universitas Negeri Padang
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.ghg/jbie/article/view/10544> [Diakses 17 Juli 2020].
- <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/25778> [Diakses 17
- Johannes, Andrew C. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Tikala*. Tersedia: Juli 2020].

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, Hendra Dan Asmoro, Wiwiek Kusumaning. (2020). Perkembangan Financial Teknologi (Fintech) Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam. Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah. Vol. 4 No. 2 41
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management*. Edisi Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*
- Restanti, Yani Dwi Dan Setyno, Herry. (2021). Pengaruh Stock Split Terhadap Respon Investor. Cahaya Aktiva. Jilid 11 Terbitan 1. 25-40
- Restanti, Yani Dwi.(2021).Moneter Dan Perbankan Konvensional & Syariah. Media Nusa Creative (Mnc Publishing)
- Restanti, Yani Dwi.(2021).Pengaruh Price Discount Dan Bonus Pack Terhadap Impulse Buying Product Convenience Goods Pada Masa Pandemi Covid '19: Pengaruh Price Discount Dan Bonus Pack Terhadap Impulse Buying Product Convenience Goods Pada Masa Pandemi Covid '19. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi. Vol 6 No 1. 1541-1552
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagan, Mauli. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Telekom di Batam*. Tersedia: <http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/jae/article/view/682> [Diakses 17 Juli
- Setyawan, Kadek Ari. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. Tersedia:
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet, Achmad. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES Press.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan: Dasar-dasar Pengembangannya*.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia*, TB. Journal "Acta Diurna" Volume III. [diakses 10 Desember 2015]
- Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Yogyakarta: Gajahmada University Press.