

## **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda)**

M. Chairul Anshar<sup>1</sup>, H. Umar<sup>2</sup>, Mustajibah<sup>3</sup>

STIE Tri Dharma Nusantara Makassar

### **Abstrak**

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan responden sebanyak 25 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Perhitungan statistik dengan pendekatan Persamaan regresi linear berganda, Analisis koefisien korelasi ( $r$ ), Koefisien determinasi ( $r^2$ ), Uji parsial (uji-t), serta Uji simultan (uji-f). Hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan sebesar 90,8% variabel kompensasi sebesar 82,85% dan variabel kinerja sebesar 89,02%. Dari hasil perhitungan regresi linear berganda di peroleh persamaan  $Y = 6,571 + 0,600X_1 + 0,258X_2$ . Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) 0,842 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Dari koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,691 atau 69,1%. Hasil perhitungan uji-t pada variabel kepemimpinan yaitu t-hitung 4,724 > t-tabel 1,693 dengan sig 0,000 < 0,05 dan pada variabel kompensasi yaitu t-hitung 2,877 > t-tabel 1,717 dengan sig 0,009 < 0,05. Hasil perhitungan uji-f sebesar f-hitung 39,075 > f-tabel 3,29 dengan sig f 0,000 < 0,05. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda).

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, kompensasi, kinerja*

### **Abstract**

*The types of data used were quantitative and qualitative data, the data sources used were primary data and secondary data with 25 respondents. The analysis method used is descriptive analysis. Statistical calculations with the approach of multiple linear regression equations, Correlation coefficient analysis ( $r$ ), Determination coefficient ( $r^2$ ), Partial test ( $t$ -test), and Simultaneous test ( $f$ -test). The results of the descriptive analysis of the leadership variable were 90.8%, the compensation variable was 82.85%, and the performance variable was 89.02%. From the results of the multiple linear regression calculation, the equation  $Y = 6.571 + 0.600 X_1 + 0.258 X_2$  was obtained. The value of the correlation coefficient ( $r$ ) of 0.842 which is included in the category is very strong. From the coefficient of determination ( $r^2$ ) of 0.691 or 69.1%. The results of the  $t$ -test calculation on the leadership variable are  $t$ -count 4.724 >  $t$ -table 1.693 with sig 0.000 < 0.05 and on the compensation variable  $t$ -count 2.877 >  $t$ -table 1.717 with sig 0.009 < 0.05. The result of the calculation of the  $f$ -test is  $f$ -count 39.075 >  $f$ -table 3.29 with sig  $f$  0.000 < 0.05. There is a positive and significant relationship between leadership variables and compensation to employee performance variables at PT. West Sulawesi Malaqbi (Perseroda).*

**Keywords:** *Leadership, compensation, Employee performance.*

Copyright (c) 2024 M. Chairul Anshar

---

✉ Corresponding author :

Email Address : mchairulanshar@gmail.com

## PENDAHULUAN

Setiap bisnis pasti membutuhkan arah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti sektor publik, sektor swasta juga membutuhkan tata kelola yang baik untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan setiap individu dalam bisnis itu sendiri dalam menjalankan misinya. PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda) sebagai Badan Usaha Milik Negara yang berperan penting dalam pembangunan daerah harus meningkatkan kinerja pegawai melalui proses pemberian insentif yang konkrit dalam pemberian kompensasi tenaga kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, perusahaan dapat mengukur peningkatan target yang dicapai. Kinerja merupakan hal penting dalam mencapai tujuan bisnis. Artinya kinerja suatu usaha dapat dilihat dari sejauh mana usaha tersebut mampu mencapai tujuannya berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda) sangat fundamental dalam pembinaan staf, apalagi di masa serba terbuka ini. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang mampu memberdayakan karyawan. Kepemimpinan dapat memicu munculnya motivasi karyawan dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan fungsinya masing-masing. Peneliti berminat mengkaji lebih dalam perihal kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja yang dijalankan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda). Peneliti menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas yakni kepemimpinan dan kompensasi, serta variabel terikat yaitu kinerja, sehingga judul yang diangkat adalah "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda).

Adapun rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian ini adalah: (1) Apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda)? (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda)? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda)? Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan data yang akurat dan empiris yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda). (2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda). (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda).

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi. Menurut Busro (2018:215) "Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan (aktivitas) pemimpin yang berkaitan dengan kedudukan (gelar) serta gaya atau tingkah laku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah suatu proses interaksi atau interaksi antara seorang pemimpin dengan bawahannya dalam situasi tertentu. Tegar (2019:59) menyatakan bahwa "kompensasi merupakan hal yang mendasar bagi pekerja, karena menurut pekerja jumlah dan besaran kompensasi dapat mempengaruhi nilai persentase kinerja mereka". Sedangkan Sikula dalam Hasibuan (2020:119) menetapkan bahwa "remunerasi adalah segala sesuatu yang merupakan atau dianggap sebagai remunerasi atau yang setara". Busro (2020:88) menyatakan bahwa "hasil kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikan kegiatan itu sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan". Sedangkan menurut Guritno & Waridin dalam Busro (2020:88) "Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar yang telah ditetapkan".

## METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan eksplanatori, yakni suatu pendekatan penelitian dengan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda). Analisis statistik yang digunakan adalah : (1) Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kompensasi) dengan Y (Kinerja Karyawan) dimana ketiga variabel tersebut kepemimpinan dan kompensasi sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ .

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Kompensasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

(2) Analisis Koefisien Korelasi (r). Untuk dapat menghitung koefisien korelasi pearson digunakan formulasi sebagai dengan program *SPSS 25 for Windows*. Koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya variabel disebut dengan nilai signifikan seperti yang kemudian dapat dilihat pada tabel 1. Berikut tabel pedoman interpretasi kriteria koefisien korelasi (r):

Tabel 1 : Pedoman interpretasi kriteria koefisien korelasi (r)

NO	Interval (%)	Kriteria
1	0,00-0,199	Sangat Lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:184)

(3) Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>). Setelah diketahui korelasinya, kemudian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kedua variabel dengan formulasi yang akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows*. (4) Uji Simultan (Uji F). Bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda) secara simultan, setelah menghitung nilai F dengan menggunakan program *SPSS 25 for Windows*. (5) Uji t. Uji t adalah sesuatu yang dapat di ukur dengan kasat mata. Uji t untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda), dan dilakukan perbandingan antara thitung dengan t tabel dengan taraf nyata 0.05 atau 5%. (6) Uji Hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data-data, hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah dan tujuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis regresi linear berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor untuk mengetahui nilai dari dua atau lebih variabel. Menurut Sugiyono (2018:275) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Tabel 2: Hasil analisis regresi berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,571	4,433		1,482	,148
Kepemimpinan	,600	,127	,590	4,724	,000
Lingkungan Kerja	,258	,098	,330	2,645	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25

Dari perhitungan oleh data, melalui program SPSS 25 maka didapat persamaan regresi *linear* berganda antara variabel x dan y adalah:  $Y = 6,571 + 0,600X_1 + 0,258X_2$

Persamaan regresi yang dilihat dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 6,571, artinya jika variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) sebesar 6,571.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,600 artinya jika nilai konstanta dan X2 adalah 0 maka kinerja akan naik sebesar 0,600, artinya jika kepemimpinan seorang pemimpin mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,600 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,258, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,258 atau 25,8% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

### 2. Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan dan kekuatan antar dua variabel maka akan dilakukan dengan analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>,...X<sub>n</sub>) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Berikut ini adalah penjelasan dari koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yakni sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil Analisis Korelasi (r) dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,842 <sup>a</sup>	,709	,691	2,55444

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan....

1				
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi				

Sumber :  
Hasil  
olah data

dari SPSS 25

Hasil analisis yang telah di uji dalam program SPSS 25 pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) terdapat pada nilai R sebesar 0,842 atau 84,2% yang berarti dalam kriteria sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Hasil analisis pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square 0,691 atau 69,1% yang berarti masuk pada kriteria kuat. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat adalah sebesar 69,1% dan sisanya 30,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

4. Uji Simultan (Uji-f)

Uji-f dilakukan untuk membuktikan apakah semua variabel independen (kepemimpinan dan kompensasi) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja). Berikut merupakan hasil uji-f dengan menggunakan SPSS 25. Uji F yang dilakukan dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509,937	2	254,969	39,075	,000 <sup>b</sup>
	Residual	208,806	32	6,525		
	Total	718,743	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, kompensasi						

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25

Hasil analisis uji-f simultan pada tabel di atas menunjukkan nilai f-hitung sebesar 39,075. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f-tabel sebesar 3,44 dengan taraf kesalahan (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa f-hitung  $39,075 > f\text{-tabel } 3,44$  dengan sig f  $0,000 < 0,05$  ini berarti  $H_1$  diterima yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat Pengaruh kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). uji-t dalam penelitian ini menggunakan pengujian dua sisi dengan taraf kesalahan 5% (0,05) dan dengan membandingkan t-tabel yakni:

Tabel 6 : Hasil analisis uji hipotesis secara parsial (uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6,571	4,433		1,482	,148
	Kepemimpinan	,600	,127	,590	4,724	,000
	Kompensasi	,258	,098	,330	2,645	,013

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25

Pembahasan digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan.

1. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji-f pengaruh kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda) menghasilkan uji-f sebesar f-hitung  $39,075 > f$ -tabel 3,44 dengan sig f  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_1$  diterima yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda).

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji-t kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memperlihatkan jika t-hitung  $4,724 > t$ -tabel 1,693 dengan sig  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda).

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji-t kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memperlihatkan jika t-hitung  $2,877 > t$ -tabel 1,717 dengan sig  $0,009 < 0,05$  hal ini berarti variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan peneliti terkait kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda), diperoleh hasil penelitian yang merujuk pada hasil analisis deskriptif yang mendeskripsikan hubungan kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), serta hasil analisis statistik dari variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kepemimpinan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda) mencapai persentase 88,24% dengan kriteria sangat baik, sedangkan Kompensasi pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda) mencapai persentase 79,76% dengan kriteria sangat baik. Kemudian kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda) mencapai 87,2% dengan kriteria sangat baik. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda) yang dibuktikan pada hasil analisis regresi linear berganda yaitu  $Y = 2,458 + 0,757X_1 + 0,194 X_2$ . Pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda) termasuk dalam kriteria sangat kuat, hal ini dibuktikan dengan nilai r yaitu 0,939. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda) termasuk dalam kriteria sangat kuat yang dibuktikan dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,871 atau 87,1% dan 12,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda). Hal ini dibuktikan dengan t-hitung  $7,529 > t$ -tabel 1,703 dengan sig  $0,000 < 0,05$ . Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda). Hal ini dibuktikan dengan t-hitung  $8,556 > t$ -tabel 1,717 dengan sig  $0,000 < 0,05$ . Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Sulawesi Barat Malaqbi (Perseroda). Hal ini dibuktikan dengan  $f$ -hitung  $2,877 > t$ -tabel  $1,717$  dengan  $\text{sig } 0,009 < 0,05$ .

## Referensi :

- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Elburdah, Putri, Risza. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Artha Impresi Area Tangerang Selatan*. Jurnal Semarak, Vol. 3, No.2: 41-52.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta Bandung, Bandung.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutahaean, Sepmady, Wendy. 2021. *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia, Malang.
- Irawati, Laila. 2019. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang*. JENIUS, Vol. 3, No. 1: 108-124.
- Jaya, Mertha, Laut, Made, I. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Anak Hebat Indonesia, Yogyakarta.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Lubis, Yusniar., Hermanto, Bambang., dan Edison, Emron. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung, Bandung.
- Mathis, L, Robert., Jhon, H, Jackson . 2017. *Human Resourch Management*. Chengage Learning, Boston.
- Ms, Zahari. dkk. 2022. *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Seval, Lombok Barat.
- Pitri, Alisyah. 2017. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar*. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Vol.2 No. 1: 1-11.
- Rahmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umitoha, Makassar
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sudaryo, Yoyo., Ariwibowo Agus., dan Sofiati, Ayu, Nunung. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan*. Quadrant, Yogyakarta.
- Wijaya, Elisa., Fauzi, Amrin., Fajrilla. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan*. Journal of Business and Economics Research (JBE), Vol.1, No.1: 17-24.
- Zulhaida. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru*. Jurnal Al-Iqtishad, Vol.1: 19-34.