

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT AFI TOUR JAKARTA SELATAN

Alifia Rima Az'zahra¹, Feb Amni Hayati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ alifiarima2503@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01657@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and compensation on employee work productivity at PT AFI Tour South Jakarta. The population in this study were all employees of PT AFI Tour South Jakarta, while the sample was all employees of PT AFI Tour South Jakarta, namely 66 employees. The sampling technique was a saturated sampling technique. The analysis tool used in this study was multiple linear regression. The results of the study partially showed that leadership style had a significant effect on employee work productivity at PT AFI Tour South Jakarta, this was $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $6,415 > 1,99834$ and a significant value $< 0,05$, while compensation had a significant effect on employee work productivity at PT AFI Tour South Jakarta, this was indicated by the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $3,938 > 1,99834$ and a significant value $< 0,05$. Simultaneously, leadership style and compensation have a significant effect on employee work productivity at PT AFI Tour South Jakarta, this is indicated by the $F\text{count value} > F\text{table}$ or $22,062 > 3,14$ and a significant value $< 0,05$. The R^2 value of $0,287$ indicates that employee work productivity is influenced by leadership style and compensation by $41,2\%$ while the remaining $58,8\%$ is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Leadership Style; Compensation; Employee Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT AFI Tour Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT AFI Tour Jakarta Selatan, sedangkan sampel seluruh karyawan PT AFI Tour Jakarta Selatan yaitu 66 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT AFI Tour Jakarta Selatan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t\text{hitung} > t\text{tabel}$ atau $6,415 > 1,99834$ dan nilai signifikan $< 0,05$, sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT AFI Tour Jakarta Selatan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t\text{hitung} > t\text{tabel}$ atau $3,938 > 1,99834$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT AFI Tour Jakarta Selatan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $F\text{hitung} > F\text{tabel}$ atau $22,062 > 3,14$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Nilai R^2 sebesar $0,287$ hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi sebesar $41,2\%$ sedangkan sisanya $58,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kompensasi; Produktivitas Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang di tuntun untuk dapat mampu bersaing dan bertahan secara kompetitif dan bisa menghadapi persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan perusahaannya terutama di bagian sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan yang ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dalam bidang pelayanan perjalanan Umroh dan Haji saat ini.

PT AFI Tour Jakarta Selatan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan perjalanan Umroh dan Haji, serta perjalanan wisata halal. PT AFI Tour Jakarta Selatan ini sudah berdiri sejak tahun 2005 dengan memperkerjakan kurang lebih 66 karyawan. Dengan tujuan menjadi travel wisata muslim nomer satu di Indonesia yang memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan bersama dengan mengedepankan pelayanan yang berkualitas dan amanah. PT AFI Tour berlokasi di jalan RS. Fatmawati No. 4C. Cilandak Barat, Jakarta Selatan, 12430. Lokasi nya persis di pinggir jalan raya dan tidak jauh dari lampu merah Fatmawati.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara penulis dengan Febrya Khairunnisa sebagai Customer Service ada beberapa permasalahan, diantaranya dalam upaya menciptakan produktivitas kerja PT Afi Tour yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		Frek	(%)	Frek	(%)	Frek	(%)	Frek	(%)
1.	Karyawan memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah	2	9,5%	11	52,4%	2	9,5%	6	28,6%
2.	Karyawan berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan kantor	2	9,5%	8	38,1%	6	28,6%	5	23,8%
3.	Karyawan senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran	1	4,8%	10	47,6%	8	38,1%	2	9,5%
4.	Karyawan tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan	2	9,5%	4	19,0%	10	47,6%	5	23,8%

Sumber: Hasil Pra-survey oleh Penulis (2023)

Hasil pra survey terhadap 21 karyawan dengan 4 pernyataan yang mewakili indikator produktivitas kerja menunjukkan hanya 2 orang

karyawan yang memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah, hanya 2 orang karyawan yang berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan kantor, hanya 1 orang karyawan yang senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran, dan hanya terdapat 2 karyawan yang tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan. Dari fenomena tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan belum maksimal. Selain produktivitas kerja, perusahaan juga memiliki gaya kepemimpinan yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain menurut Thoha (2017:49). Dengan demikian gaya kepemimpinan ini merupakan perilaku berdasarkan suatu aturan atau prinsip tertentu agar dapat digunakan untuk memimpin atau mengarahkan orang lain. Berikut ini tabel hasil pra survey tentang gaya kepemimpinan.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		Frek	(%)	Frek	(%)	Frek	(%)	Frek	(%)
1.	Pemimpin menetapkan Role Model (panutan) dalam perusahaan	6	28,6%	6	28,6%	4	19,0%	5	23,8%
2.	Pemimpin memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya	7	33,3%	6	28,6%	4	19,0%	4	19,0%
3.	Pemimpin menasihatkan bawahan pada karyawannya selama bergabung di perusahaannya	3	14,3%	1	4,8%	11	52,4%	6	28,6%
4.	Pemimpin membuat karyawan agar seringkali menginspirasi	3	14,3%	5	23,8%	11	52,4%	2	9,5%
5.	Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik	5	23,8%	6	28,6%	5	23,8%	5	23,8%
6.	Pemimpin mengekspresikan tujuan - tujuan penting dengan cara yang sederhana	4	19,0%	3	14,3%	9	42,9%	5	23,8%
7.	Pemimpin memberikan keyakinan kepada karyawannya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	3	14,3%	9	42,9%	5	23,8%	4	19,0%
8.	Pemimpin mengkomunikasikan harapan - harapan yang tinggi pada karyawannya	2	9,5%	11	52,4%	5	23,8%	3	14,3%
9.	Pemimpin mendukung karyawannya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	3	14,3%	9	42,9%	4	19,0%	5	23,8%
10.	Pemimpin mendukung karyawannya untuk memikirkan cara - cara baru dalam menyelesaikan tugas	1	4,8%	8	38,1%	9	42,9%	3	14,3%
11.	Pemimpin bersemangat untuk mendengarkan ide atau gagasan karyawannya	3	14,3%	6	28,6%	7	33,3%	5	23,8%
12.	Pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan gagasan karyawannya	0	0,0%	10	47,6%	6	28,6%	5	23,8%
13.	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawannya	2	9,5%	12	57,1%	3	14,3%	4	19,0%
Jumlah		42	200,00%	92	438,10%	83	395,24%	56	266,67%
Rata - rata		3,23077	0,15385	7,07692	0,33700	6,38462	0,30403	4,30769	0,20513

Sumber: Hasil Pra-survey oleh Penulis (2023)

Dari hasil pra – survey terhadap 21 karyawan menunjukkan bahwa karyawan menjawab “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” paling banyak

pada poin nomor 3 yaitu pemimpin menanamkan rasa bangga pada karyawannya selama bergabung di perusahaannya, nomor 6 yaitu pemimpin mengekspresikan tujuan – tujuan penting dengan cara yang sederhana, nomor 4 yaitu pemimpin membuat karyawan kagum sekaligus mempercayainya, nomor 10 yaitu pemimpin mendukung karyawannya untuk memikirkan cara – cara baru dalam menyelesaikan tugas, dan nomor 11 yaitu pemimpin bersemangat untuk mendengarkan ide atau gagasan karyawannya. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan pada PT Afi Tour dinilai belum optimal. Karena kurangnya apresiasi dari pimpinan kepada karyawannya jika karyawannya memiliki prestasi atau mampu mencapai target.

Selain masalah gaya kepemimpinan ternyata masalah kompensasi juga diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. (Lamingrum, 2016). Karena kompensasi merupakan simbol adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia yang dapat mendorong seseorang agar lebih berkualitas dalam hal produktivitas kerja mereka sehingga tercapainya kinerja perusahaan secara optimal. Berikut ini tabel gaji pada PT Afi Tour Jakarta Selatan yang dinilai belum sesuai dengan UMP DKI Jakarta pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022.

Tabel 1. 4 Gaji pada PT AFI Tour Jakarta Selatan

TAHUN	GAJI	UMPDKIJAKARTA	SELISIH	PERSENTASE
2018	Rp2.537.112	Rp3.648.036	Rp1.110.924	30,5%
2019	Rp2.712.809	Rp3.940.973	Rp1.228.164	31,2%
2020	Rp2.989.732	Rp4.267.349	Rp1.277.617	29,9%
2021	Rp3.387.371	Rp4.416.186	Rp1.028.815	23,3%
2022	Rp3.698.021	Rp4.641.854	Rp943.833	20,3%

Sumber: PT AFI Tour Jakarta Selatan (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2018 sampai 2022 karyawan PT AFI Tour Jakarta Selatan menerima gaji atau upah lebih rendah dari pada Upah Minimum Provinsi (UMP).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Menurut Hasibuan (2019:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan

sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Umi Farida (2017:2) Manajemen adalah sebuah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Bisa dikatakan manajemen adalah mengandung unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, tujuan yang ingin dicapai, juga pelaksana manajemen yang berupa individu atau kelompok. Dengan demikian, manajemen adalah sebuah seni mengatur dan merencanakan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengontrol sumber potensi manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hamali (2016:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Menurut Desseler (2015:3) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk

meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Produktivitas kerja adalah hasil konkret atau produk yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yuniarsih & Suwatno, 2016:156). Sementara itu menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (output) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (input). Artinya, produktivitas akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, hingga peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain Thoha (2017:49). Dengan demikian gaya kepemimpinan ini merupakan perilaku berdasarkan suatu aturan atau prinsip tertentu agar dapat digunakan untuk memimpin atau mengarahkan orang lain. Menurut Purwanto (2020:24) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan sendiri mengacu pada kenyataan bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda – beda dan memiliki tingkat efektivitas serta efisiensi untuk konteks dan tujuan tertentu. Beberapa gaya kepemimpinan mungkin cocok untuk diterapkan pada organisasi di industri tertentu, namun tidak efektif untuk diterapkan di industri lainnya. Oleh karena itu literasi mengenai gaya kepemimpinan ini amatlah penting untuk diketahui agar kita dapat menerapkannya berdasarkan konteks dan kebutuhan organisasi.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mencatat bahwa kompensasi merupakan imbalan

yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang ataupun bukan uang (natura). Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai hasil pekerjaan atau penghargaan atas tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Kompensasi bisa pula menjadi sistem reward atau penghargaan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sadikin dkk (2020:165) kompensasi adalah imbalan atau pemberian yang identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar karyawan. Di sisi organisasi, tentunya permasalahan kompensasi sebaiknya dibuat menjadi privat atau pribadi, karena rawan menimbulkan permasalahan antar karyawan. Sementara itu dari sisi hak asasi manusia, justru karyawan haruslah terbuka mengenai masing – masing pendapatannya, untuk memastikan mereka mendapatkan kompensasi yang adil

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) “uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”. Menurut Sugiyono (2017:361) “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid. Menurut Sugiyono (2017:356) “untuk menguji validitas setiap instrumen rumus yang dipakai adalah koefisien korelasi product moment”.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut

sudah di anggap baik. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu.

Menurut Ghozali (2017:47) “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Menurut Sugiyono (2016:365) “reliabilitas suatu penelitian diusulkan dengan menggunakan teknik Alfa Cronbach yaitu dilakukan untuk jenis data interval atau easy”.

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2016:342) “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji auto korelasi dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2017:160) “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik sebagai pembuktian dari normalitas data penelitian, adapun uji statistic normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov dan Grafik Normal Probability Plot.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105) “uji multikolinearitas bertujuan untuk

mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas di dalam model regresi ini dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

3) Uji Autokorelasi (Durbin Watson)

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test).

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Jika ada titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jika titik – titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam situasi di mana suatu variabel bebas dihipotesiskan akan mempengaruhi satu variabel terikat (Sekaran dan Bougie, 2017:138). Analisis regresi linier sederhana ini

digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen atau kriteria dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor secara individual.

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai – nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama – sama. Menurut Sugiyono (2016:277) “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan”. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan gaya kepemimpinan, kompensasi dan produktivitas kerja

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien product moment yaitu, untuk menguji dua signifikan dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi. Menurut Sugiyono (2016:183) persamaan korelasi product moment.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah besaran untuk menunjukkan tingkat antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh X1 dan X2 atau dengan kata lain seberapa besar X1 dan X2 dapat memberikan kontribusi terhadap Y). Menurut Ghozali (2017:132) koefisien determinasi (R²) yaitu antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis diperlukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono

(2017:213) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya di susun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus di uji secara empiris. Tingkat signifikan yang di pilih dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%) karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.4
 Rangkuman Hasil Uji Validitas
 Taraf Signifikansi 5% Dengan Uji Dua Arah

Gaya Kepemimpinan (X1)			
Item pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,756	0,2423	Valid
X1.2	0,759	0,2423	Valid
X1.3	0,732	0,2423	Valid
X1.4	0,746	0,2423	Valid
X1.5	0,740	0,2423	Valid
X1.6	0,685	0,2423	Valid
X1.7	0,668	0,2423	Valid
X1.8	0,831	0,2423	Valid
Kompensasi (X2)			
X2.1	0,693	0,2423	Valid
X2.2	0,737	0,2423	Valid
X2.3	0,623	0,2423	Valid
X2.4	0,715	0,2423	Valid
X2.5	0,754	0,2423	Valid
X2.6	0,634	0,2423	Valid
X2.7	0,645	0,2423	Valid
X2.8	0,431	0,2423	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,635	0,2423	Valid
Y.2	0,589	0,2423	Valid
Y.3	0,688	0,2423	Valid
Y.4	0,614	0,2423	Valid
Y.5	0,564	0,2423	Valid
Y.6	0,599	0,2423	Valid
Y.7	0,527	0,2423	Valid
Y.8	0,684	0,2423	Valid
Y.9	0,663	0,2423	Valid
Y.10	0,470	0,2423	Valid
Y.11	0,478	0,2423	Valid
Y.12	0,457	0,2423	Valid

Sumber: Data olahan (2024)

Berdasarkan ketiga tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dalam validitas variabel > nilai r_{tabel} (0,2423) hal ini berarti data yang diolah dengan menggunakan program computer SPSS tersebut dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,881	10	Reliabel
Kompensasi	0,787	10	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,814	10	Reliabel

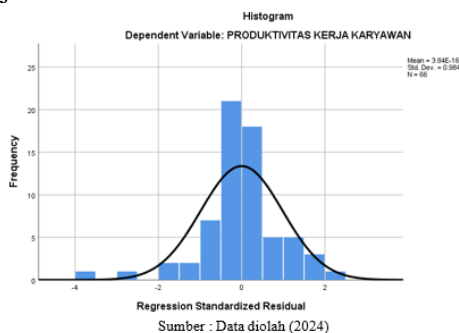
Sumber: Data olahan (2024)

Berdasarkan data uji Cronbach's Alpha diperoleh seluruh item variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh $> 0,60$. Dengan pernyataan sebagai berikut :

- 1) Variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel dengan kategori reliabilitas baik karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,881.
- 2) Variabel kompensasi dinyatakan reliabel dengan kategori reliabilitas baik karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,787.
- 3) Variabel produktivitas kerja karyawan dinyatakan reliabel dengan kategori reliabilitas baik karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,814.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 4.2
 Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram diatas kita dapat melihat pola distribusi yang melenceng kekanan yang artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

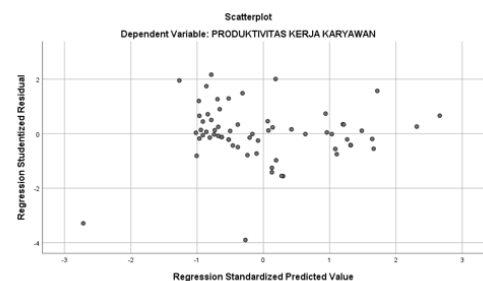
Tabel 4.9
 Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics		
Model		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,533		
	Gaya kepemimpinan	,580	,741	1,349
	Kompensasi	,263	,741	1,349

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 atau $(0,741 > 0,1$ dan $1,394 < 10)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 4.4
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, pola titik – titik pada scatterplot regresi menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dalam model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.10
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,642 ^a	,412	,393	6,089	1,826

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,826 yang berada diantara interval 1,550 - 2,460.

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,721	2,486		11,152	,000		
	Gaya kepemimpinan	,671	,105	,626	6,415	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan
 Sumber: Data diolah (2024)

- Nilai konstan menunjukkan bahwa apabila bernilai 0 (nol) maka produktivitas kerja karyawan terjadi sebesar 27,721.
- Nilai koefisien Gaya kepemimpinan sebesar 0,671 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Gaya kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan bahwa arah pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,699	4,955		4,783	,000		
	Kompensasi	,696	,177	,442	3,938	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan
 Sumber: Data diolah (2024)

- Nilai konstan menunjukkan bahwa apabila bernilai 0 (nol) maka produktivitas kerja karyawan terjadi sebesar 23,699.
- Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,696 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Kompensasi akan diikuti dengan peningkatan bahwa arah pengaruh variabel Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,533	4,276		5,270	,000		
	Gaya kepemimpinan	,580	,120	,541	4,820	,000	,741	1,349
	Kompensasi	,263	,177	,167	1,484	,143	,741	1,349

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan
 Sumber: Data diolah (2024)

- Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan dan kompensasi bernilai 0 (Nol) maka produktivitas kerja karyawan terjadi sebesar 23,533.
- Nilai koefisien gaya kepemimpinan memiliki nilai positif sebesar 0,580 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pada gaya kepemimpinan akan mengikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,580.
- Nilai koefisien kompensasi memiliki nilai positif sebesar 0,263 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pada kompensasi akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan 0,263.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,626 ^a	,391	,382	6,146	1,793

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan
 Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R² sebesar 0,391. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi sebesar 39,1 % sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,442 ^a	,195	,182	7,068	1,664

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan
 Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,195. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 19,5% sedangkan sisanya 80,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

Tabel 4.16
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,642 ^a	,412	,393	6,089	1,826	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan
 Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,412. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi sebesar 41,2 % sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

d. Koefisien Korelasi

Tabel 4.17
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,626 ^a	,391	,382	6,146	1,793	

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan
 Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 62,6 % sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.18
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,442 ^a	,195	,182	7,068	1,664	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan
 Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,442. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 44,2 % sedangkan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,642 ^a	,412	,393	6,089	1,826	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan
 Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 64,2 % sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

e. Uji Hipotesis

Tabel 4.20
 Hasil Uji t Gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,721	2,486		11,152	,000
	Gaya kepemimpinan	,671	,105	,626	6,415	,000

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,415 > 1,99834$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT AFI Tour Jakarta Selatan.

Tabel 4.21
 Hasil Uji t Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,699	4,955		4,783	,000
	Kompensasi	,696	,177	,442	3,938	,000

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,938 < 1,99834$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT AFI Tour Jakarta Selatan.

Tabel 4.22
Hasil Uji F Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1635,809	2	817,904	22,062	,000 ^b
	Residual	2335,646	63	37,074		
	Total	3971,455	65			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, gaya kepemimpinan
Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Fhitung > Ftabel atau (22,062 > 3,14). Hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT AFI Tour Jakarta Selatan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian bab – bab sebelumnya, dan hasil dari analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT AFI Tour Jakarta Selatan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=27,721+0,671X$ dan hasil koefisien korelasi sebesar 0,626 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,391 atau sebesar 39,1% sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (6,415 > 1,99834) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT AFI Tour Jakarta Selatan.
- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=23,699+0,696X$ dan hasil koefisien korelasi sebesar 0,442 dan dinyatakan memiliki tingkat hubungan yang sedang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,195 atau

sebesar 19,5% sedangkan sisanya sebesar 80,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,938 > 1,99834) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT AFI Tour Jakarta Selatan.

- Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=25,533+0,580X1+0,263X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,642 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,421 atau sebesar 41,2% sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (22,062 > 3,14) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT AFI Tour Jakarta Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020) “pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–246
- Azis, R. (2016). Pengantar administrasi pendidikan. Yogyakarta: Penerbit Sibuku.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dadiet Whisnu A) , Dian Citaningtyas Ari Kadi). “pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di rumah sakit darmayu ponorogo” seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun September 2022 E- ISSN: 2686 – 1771
- Dewi Suryani Harahap1)*, Hazmanan Khair. “pengaruuh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja” Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 69-88

- [6] Dwianto Agung Surya, Purnamasari Pupung & Tukini. Juni 2019, "pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia" *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No 2
- [7] Ekhsan, Muhamad. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13.1 (2019): 1-13.
- [8] Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1 (2020): 15-33.
- [9] Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [10] Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Huzain, Hasriany. "Pengelolaan sumber daya manusia." (2021)
- [13] Jufrizen. "peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan" *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 "Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital"*
- [14] Kusuma dan Nugraha. 2012. *Jurnal: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca cola Bottling Central Java*.
- [15] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Mathis, L.R dan Jackson, H.J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [17] Nasution, MN. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Gahalia Indonesia. Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- [18] Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- [19] Sari, D. N. I., & Wulandari, I. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 777-784.
- [20] Sari, Rahmilla, et al, 2012. "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar." *Jurnal Analisis* 1.1 87 – 93.
- [21] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [22] Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- [23] Singodimedjo, Markum. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- [24] Sinungan, M. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [25] Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [26] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- [27] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- [28] Tomy Sun Siagian¹* , Hazmanan Khair. "pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening" *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70
- [29] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [30] Yulandri1 , Onsardi. "pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan" *Journal of Business, Management and Accounting* Volume 1, Nomor 2, Juni
- [31] Yuniarsih, T. & Suwatno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan isu penelitian*. Bandung: Alfabeta.