

**JPRO**

Vol. 5 No. 1 Tahun 2024

E-ISSN: 27755967

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN AUTO2000 VETERAN KOTA PALEMBANG**

**Licko Tanzey**

Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis:** Licko Tanzey

E-mail: lickotzy898@gmail.com

**Abstract:** *This study was conducted with the aim of analyzing the effect of compensation and leadership style on the performance of Auto2000 Veteran employees in Palembang City. This study uses Primary data as many as 60 respondents. The sample technique used is saturated sampling where all members of the population are sampled. Primary data collection was carried out using a questionnaire measured on a Likert scale. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heterokedasitas test, multiple linear test, coefficient of determination test, and t test. The results of this study indicate that compensation has a negative effect on employee performance. Meanwhile, leadership style has a positive effect on employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Leadership Style, Employee Performance*

**Abstrak:** *Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 Veteran di Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan data Primer sebanyak 60 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijakikan sampel. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan ialah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas, uji linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Sementara, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** *Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

## 1. PENDAHULUAN

Pada era saat ini sekarang, persaingan ekonomi sangatlah ketat. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dan berpengaruh dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan kesulitan dan tantangan bagi organisasi dalam menghadapi daya saing global dan kondisi pasar yang berubah dengan cepat.

Menurut Masram (2017, 139), Istilah "kinerja karyawan" digunakan untuk menggambarkan seberapa baik dan seberapa sering personel melaksanakan tugas yang diberikan. Output karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang terdiri dari kapasitas, karakter individu, informasi, pendidikan, atribut individu, kualitas aktual, keinginan atau inspirasi, usia, orientasi, dan faktor individu lainnya. Lingkungan, kepemimpinan, jenis pelatihan dan pengawasan, upah dan kompensasi, dan lingkungan sosial adalah unsur eksternal yang berdampak pada kinerja pegawai atau karyawan.

Sumber daya manusia sangat penting untuk bisnis apa pun dan dapat membangun atau menghancurkan perusahaan. Ada tujuan individu dan organisasi yang harus dipenuhi agar seorang karyawan merasa terpenuhi dalam pekerjaannya. Perusahaan harus dapat mengetahui dan memperhatikan kebutuhan dari masing-masing karyawan supaya tujuannya dapat terintegrasi dengan baik. Kinerja karyawan dapat maksimal melalui imbalan yang cukup dari pekerjaan yang diemban. Kepuasan dalam pekerjaan seseorang lebih mungkin muncul dan ditetapkan jika kebutuhan individu karyawan dapat diatasi melalui imbalan yang memadai dan sesuai untuk tenaga kerja hari itu.

Menghasilkan kinerja karyawan yang optimal adalah tuntutan bagi perusahaan. Pekerja yang bahagia lebih cenderung berdedikasi pada perusahaan dan tujuannya, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kemungkinan kesuksesan di masa depan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak kepada produktivitas perusahaan pula.

Dikutip dari RM.id, PT Bumi Menara Internusa (BMI) merupakan perusahaan pengolahan makanan dengan orientasi ekspor ini telah mempekerjakan belasan ribu

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
AUTO2000 VETERAN KOTA PALEMBANG

karyawan di 16 fasilitas pengolahan makanan milik Perusahaan. Direktur BMI mengatakan, pilihan untuk berinvestasi di SDM telah dilakukan Perusahaan sejak pertama berdiri. Pemberdayaan SDM yang dilakukan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan SDM yang menjadi tulang punggung Perusahaan. Peningkatan kompetensi dibutuhkan para karyawan, petani dan petambak sebagai penerima manfaat untuk tidak hanya berkontribusi kepada Perusahaan namun juga menciptakan kehidupan berkelanjutan bagi masing-masing individu. Dan dengan adanya pemberdayaan SDM tersebut, membuat karyawan mempunyai value yang lebih tinggi dan memengaruhi kinerja dari masing-masing individu karyawan serta tak hanya berdampak kepada Perusahaan, tetapi juga dapat berkontribusi secara positif kepada perekonomian Indonesia melalui kinerja ekspor impor.

Gaya kepemimpinan juga berperan penting terhadap membangun kinerja karyawan. Menurut Rivai (2014:42), Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Pemimpin perusahaan yang baik akan memimpin secara adil dan demokratis sehingga dapat membangun semangat kerja karyawannya. Setelah dibangunnya semangat kerja pada karyawan maka akan ditunjukkannya rasa puas dan loyal pada perusahaan dan kinerja karyawan akan meningkat.

Pada tahun 2020 lalu, atasan Auto2000 cabang Veteran mengadakan pemberian penghargaan kepada karyawan-nya dalam rangka HUT Astra ke-64. Penghargaan diberikan kepada karyawan yang memberi kontribusi yang sangat baik di tahun 2020 dan penghargaan masa kerja 10 tahun, 20 tahun, 25 tahun, dan 30 tahun. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan Auto 2000 Veteran, pemberian penghargaan kepada karyawan membuat semangat kerja karena diapresiasi hasil kerjanya.

Kompensasi juga memegang peran yang penting bagi kinerja karyawan. Kompensasi atau ibalan diberikan kepada karyawan bukan hanya sebagai pengganti atas jasa yang telah diberikan ke Perusahaan, namun juga sebagai motivator yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Handoko (2014:155), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
AUTO2000 VETERAN KOTA PALEMBANG

sebagai balas jasa untuk kerjanya. Kompensasi juga penting bagi Perusahaan karena mencerminkan upaya sebuah organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Dikutip dari detik bali, perampasan aset Perusahaan berupa alat optical time domain reflectometer (OTDT) di PT Technology Karya Mandiri akibat keterlambatan pemberian gaji kepada salah satu karyawan, pada 21 April 2023. Keterlambatan pemberian gaji dapat menjadi masalah yang besar bagi individu karyawan.

Auto2000 adalah Distributor mobil Toyota yang disetujui dan diakui oleh pabrik dan berkantor pusat di JL. Gaya Motor III No.3 Jakarta 14330. Berdasarkan data yang saya dapat, jumlah karyawan pada Auto2000 cabang Veteran (SoMa) adalah 80 orang.

Terdapat beberapa kutipan penelitian terdahulu yang digunakan untuk mendukung fenomena-fenomena yang diatas, dan menjadi pertimbangan peneliti, anantara lain penelitian dari Muhammad Gandung dan Suwanto (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat” dan hasilnya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama sama terhadap kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya.

Maya Agustin Mandey dan Victor P.K Lengkong (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” dan dengan hasil Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado dengan nilai koefisien yang signifikan.

Lalu oleh Slamet Riyadi (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 110 responden yang berasal dari manajer menengah yang bekerja di perusahaan manufaktur yang ada di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
AUTO2000 VETERAN KOTA PALEMBANG

mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Lalu oleh Anastasia Febbyani dan dan Ronnie Resdianto Masman (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel”. Hasil dari penelitian ini adalah, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lalu, Giri Dwi Ananda, Salim Basalamah, Roslina Alam, dan Zaenal Arifin (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa *selfefficacy*, gaya kepemimpinan islam, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap subjective *wellbeing* dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Mochamad Risqon dan Didik Purwadi (2012), dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Dan hasil penelitiannya, Kepemimpinan secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Kepemimpinan, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan.

Dan oleh Abu Sari, Fakhry Zamzam dan Harun Syamsudin (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini yakni, Kepemimpinan berpengaruh secara parsial

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
AUTO2000 VETERAN KOTA PALEMBANG

terhadap kinerja karyawan, Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menjadi tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang bagaimana dampak kinerja karyawan akibat faktor kompensasi dan gaya kepemimpinan. Dab berdasarkan fenomena yang dikumpulkan peneliti, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 di Kota Palembang”.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan kuesioner. Metode kuantitatif untuk menguji hipotesis yang diberikan, mengumpulkan data dan menganalisis data yang bersifat statistik. Dalam penelitian ini, penulis akan mengumpulkan berbagai data primer dari hasil jawaban survei yang disebarakan secara daring atau online. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengeksplorasi dan mengukur seberapa kuat seorang responden setuju dengan sebuah pernyataan dan terdiri dari lima poin skala (Sakaran & Bogie, 2016). Populasi merupakan sekumpulan orang dengan ciri-ciri tertentu dan tinggal disuatu lingkungan tertentu. Karyawan Auto2000 Veteran Palembang adalah populasi pada penelitian ini.

## 3. HASIL PENELITIAN

### a) Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,718	0,265	Valid
	X1.2	0,550	0,265	Valid
	X1.3	0,686	0,265	Valid
	X1.4	0,737	0,265	Valid
	X1.5	0,775	0,265	Valid
	X1.6	0,791	0,265	Valid
	X1.7	0,679	0,265	Valid
	X1.8	0,539	0,265	Valid

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
AUTO2000 VETERAN KOTA PALEMBANG

Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,614	0,265	Valid
	X2.2	0,674	0,265	Valid
	X2.3	0,689	0,265	Valid
	X2.4	0,658	0,265	Valid
	X2.5	0,735	0,265	Valid
	X2.6	0,686	0,265	Valid
	X2.7	0,671	0,265	Valid
	X2.8	0,495	0,265	Valid
	X2.9	0,438	0,265	Valid
	X2.10	0,715	0,265	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,733	0,265	Valid
	Y2	0,699	0,265	Valid
	Y3	0,614	0,265	Valid
	Y4	0,714	0,265	Valid
	Y5	0,724	0,265	Valid
	Y6	0,666	0,265	Valid
	Y7	0,773	0,265	Valid
	Y8	0,758	0,265	Valid
	Y9	0,649	0,265	Valid
	Y10	0,583	0,265	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pengujian validitas didasarkan pada perbandingan nilai r-hitung dan r-tabel. Penentuan nilai r-tabel berdasarkan rumus  $df = n - 2$ . Sehingga  $df = 55 - 2 = 53$ , maka nilai r tabel adalah 0,265. Lalu, berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas variabel kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kinerja karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,265. Maka kesimpulan yang didapat adalah bahwa semua instrument pernyataan dinyatakan valid dalam penelitian ini.

b) Uji Reabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha standard</i>	Keterangan
Kompensasi	0,84	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,83	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,87	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,84, gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,83, dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,87, maka nilai

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
 AUTO2000 VETERAN KOTA PALEMBANG

Cronbach's Alpha dari setiap variabel instrument pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

c) Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Model	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
N	55	Normal
<i>Asymp. Sig. (2 tailed)</i>	0,996	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Diperoleh nilai signifikansi adalah 0,996 yakni lebih besar dari 0,05. Sehingga terdapat kesimpulan bahwa residual data dalam model penelitian terdistribusi normal.

d) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,61	1,65	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,61	1,65	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan setiap indikator variabel kinerja memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 , maka kesimpulan dalam model regresi bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

e) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,397	Tidak terjadi Heterokedasitas
Gaya Kepemimpinan	0,886	Tidak terjadi Heterokedasitas

Sumber: data primer diolah, 2022

Dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada kedua variabel karena nilai signifikansi yang > 0,05.

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
 AUTO2000 VETERAN KOTA PALEMBANG

f) Uji Analisa Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda**

Variabel	Beta	t hitung	t tabel	Sig.
Green Marketing	0,481	6,707	1,982	0,000
Enviromental Knowledge	-0,57	-0,537	1,982	0,592

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda:

$$Y = 10,03 + 0,29X_1 + 0,54X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas terdapat kesimpulan ialah :

- 1) Konstanta bernilai positif sebesar 10,03 artinya apabila variabel kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sama dengan 0 sehingga variabel kinerja karyawan (Y) akan sebesar 10,03.
- 2) Nilai koefisien variabel kompensasi (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,29. Ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi (X1) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,29.
- 3) Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,54 . Berarti setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan (X2) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,54.

g) Uji t

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	1,92	1,674	0,06	Hipotesis ditolak
Gaya Kepemimpinan	3,58	1,674	0,001	Hipotesis diterima

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai t hitung kompensasi yaitu 1,92 lebih besar daripada t tabel namun signifikansi 0,06 yang mana lebih besar dari pada 0,05. Nilai t hitung gaya kepemimpinan yaitu 3,58 lebih besar dari pada t tabel dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan

## PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO2000 VETERAN KOTA PALEMBANG

bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Auto2000 Veteran di kota Palembang.

### **4. PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 Veteran**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear kompensasi terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai t-hitung  $1,92 > t\text{-tabel } 1,674$  namun signifikansi  $0,06 > 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis (H1) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto2000 Veteran, ditolak. Kinerja karyawan tidak akan meningkat dengan pemberian kompensasi. Dalam penelitian ini hasilnya sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochamad Risqon dan Didik Purwadi (2012), dan Abu Sari, dkk (2020).

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 Veteran**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai t-hitung  $3,58 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,674$ . Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis (H2) yang menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto2000 Veteran, diterima. Kinerja karyawan akan meningkat dan terdorong dengan gaya kepemimpinan, sebaliknya kinerja karyawan akan menurun apabila gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dalam penelitian ini hasilnya sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Gadung dan Suwanto, dan Maya Agustin Mandey dan Victor P.K Lengkong.

### **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan sejumlah hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Pada penelitian ini, kompensasi terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Auto2000, yang dimana hipotesis pertama yang berbunyi "kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
AUTO2000 VETERAN KOTA PALEMBANG

terhadap kinerja karyawan Auto2000 Veteran” dapat dinyatakan ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Risqon dan Didik Purwadi (2012), dengan hasil kepemimpinan secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Lalu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Abu Sari, dkk (2020), dengan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- b) Pada penelitian ini, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000, yang dimana hipotesis kedua yang berbunyi “gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto2000” dapat dinyatakan diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Gandung dan Suwanto (2020) dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama sama terhadap kinerja pada PT Surya Loka Rasa Jaya. Lalu oleh Maya Agustin Mandey dan Victor P.K Lengkong (2015) dengan hasil kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Lalu oleh Slamet Riyadi (2011) dengan hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Lalu, oleh Anastasia Febbyani dan dan Ronnie Resdianto Masman (2019) dengan hasil dari penelitian ini adalah, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
AUTO2000 VETERAN KOTA PALEMBANG

**6. REFERENSI**

- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, dan h. Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset. Salemba Empat, Jakarta
- Kasenda, R. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal Emba. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894>. Diakses tgl. 30 Agustus 2015. Hal. 853-859.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, A.S. 2001. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pabundu, Tika, 2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor
- <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18243>
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10422>
- <https://www.detiksumsel.com/ekonomi/pr-9747531405/apresiasi-karyawan-auto-2000-veteran-beri-penghargaan-ke-insan-astra>
- <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/91/84>
- [https://rm.id/baca-berita/ekonomi-bisnis/190509/dongkrak-kinerja-bisnis-bumi-menara-internusa-fokus-kembangkan-sdm#google\\_vignette](https://rm.id/baca-berita/ekonomi-bisnis/190509/dongkrak-kinerja-bisnis-bumi-menara-internusa-fokus-kembangkan-sdm#google_vignette)