

## Leadership dan Compensation terhadap Job Performance Karyawan Swiss-Belinn Hotel Medan

Juliana<sup>1</sup>, Arifin Djakasaputra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Pariwisata, Universitas Pelita Harapan  
juliana.stpph@uph.edu

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Tarumanagara  
arifinds@gmail.com

**Abstract** – *The purpose of study to analyze the effect of leadership and compensation on job performance The study population was 100 employees of Swiss-belinn Hotel Medan. The data collection method is carried out by distributing questionnaires to 100 respondents. The sampling technique used is non probabily sampling. The data analysis technique used is the validity and reliability test, and the hypothesis. The results showed that there was an influence of leadership and compensation on job performance of employees of Swiss-belinn Hotel Medan.*

**Key Word:** *leadership, compensation and job performance*

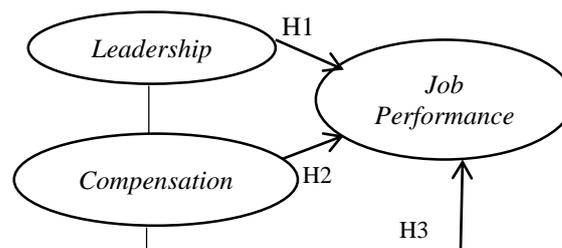
### I. PENDAHULUAN

Hotel dapat tetap *exist* dalam industri perhotelan, selain produk yang dihasilkan harus mempunyai kelebihan tersendiri yang didukung dengan kualitas yang baik, hotel harus meningkatkan efisiensi dan daya saing melalui kemampuan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh hotel kepada karyawannya yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan deksripsi kerja. Oleh sebab itu keberhasilan sebuah hotel sangat ditentukan oleh aktivitas pendayagunaan sumber daya manusia. Supaya Hotel tersebut dapat mencapai tujuan, sasarannya makan hotel memberikan kompensasi yaitu bersifat adil, layak, atraktif dan kompetitif serta mematuhi ketentuan undang-undang dan peraturan pemerintah, serta cukup layak, sehingga karyawan mendapatkan kinerja dan kepuasan kerja yang baik. Jika pemberian kompensasi yang diberikan tidak seimbang dengan pekerjaannya, maka akan menimbulkan kerugian besar bagi Hotel. Oleh sebab itu, maka pemberian kompensasi yang didapatkan setiap karyawan yang adil, layak dan cukup sangatlah penting bagi karyawan dalam pemberian kompensasi tersebut. Untuk menunjang hal tersebut, hotel harus memberikan pengkajian pada aktivitas hotel dalam pemberian kompensasi karena hal ini dapat memengaruhi kepuasan kinerja karyawan. Jika kompensasi tidak diberikan dengan adil dan layak, akan mengakibatkan terjadinya ketidakharmonisan kerja yang dapat memberikan dampak negatif terhadap hotel. Swiss-Belinn Medan merupakan hotel bintang 3 di Medan, Sumatera Utara, terletak di lokasi strategis di jalan surabaya di jantung kota Medan yang menawarkan akses yang nyaman dan mudah ke berbagai pilihan hiburan dan kuliner. Hotel ini hanya berjarak 30 km dari bandara udara internasional Kualanam dengan jarak tempuh sekitar 45 menit berkendara, hotel ini berada di kawasan bisnis kota Medan dan hanya berjalan kaki ke berbagai area pusat

perbelanjaan, membuat Swiss-Belinn Medan pilihan ideal untuk pelancong bisnis maupun liburan yang mencari akomodasi nyaman dengan harga terjangkau di kota Medan. Sebagai hotel yang sudah cukup berkembang, Swiss-Belinn Medan memiliki struktur organisasi yang teratur dan langsung bertanggung jawab ke pihak *owner* dan manajemen yang terdiri atas *front office manager, executive house keeper, food beverage manager, executive chef, asisten financial controller, human resources manager, asisten sales and marketing, chief engineering, public relations officer*. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan kualitas dan standar Hotel tersebut. (Rezaei, A R, 2011) Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, 2013) Menurunnya kinerja karyawan di perusahaan itu disebabkan dengan beberapa hal yaitu perlakuan yang tidak adil disini perlakuan yang tidak adil, terjadinya konflik nilai dimana ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan, misalnya penugasan yang mengharuskan karyawan berbohong dan aktivitas tersebut bertentangan dengan nilai moral yang diyakininya, dan ada juga imbalan yang tidak memadai dimana kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaannya, perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya misalnya penundaan kenaikan gaji pengurangan tunjangan kesejahteraan dan hal itu menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan kinerja menjadi menurun *Leadership dan Compensation* merupakan faktor untuk meningkatkan prestasi atau kinerja kerja karyawan dan dapat menciptakan *job performance*

karyawan. *Compensation* menurut (Rivai, 2013) berarti sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat batasan masalah pembahasan mengenai *leadership*, *compensation* dan *job performance* Rumusan masalah dalam penelitian ini terdiri atas apakah terdapat pengaruh *leadership* terhadap *job performance* karyawan di Swiss-Belinn Hotel Medan? , apakah terdapat pengaruh *compensation* terhadap *job performance* karyawan di Swiss-Belinn Hotel Medan?, Apakah terdapat pengaruh *leadership* dan *compensation* terhadap *job performance* karyawan di Swiss-Belinn Hotel Medan? Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Pramularso, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM dan umum PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Penelitian yang dilaksanakan oleh (D.I Gst Agung Rai Cahyadi Putra dan Ni Wayan Mujiati, 2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.BPR Nusamba Mengwi. Penelitian yang dilakukan (Sadhana & Sintaasih, 2015) menyatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik kepemimpinan maka dan semakin adil kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh (Nawab, 2011) mendapatkan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Penelitian menurut (Voon, 2011) menyatakan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan memberikan arahan bagi organisasi dan karyawannya maka akan tercapai hasil yang memuaskan terutama kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh (Mawaddah, 2013) menyatakan bahwa dibutuhkan kepemimpinan yang efektif agar dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga kepuasan kerja meningkat. Penelitian dilakukan (Oktaviane, 2012) menyatakan bahwa apabila kompensasi dan kepemimpinan berjalan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnaen, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran Warung Taulan Badung. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Mujiati, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan serta kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana apabila pemberian kompensasi adil dan layak yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan begitu juga apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Sumber : (Setiawan & Mujiati, 2016)

H1 : *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*

H2 : *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*

H3 : *Leadership* dan *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini diawali dari mengumpulkan data, mengukur serta menganalisis data dengan populasi tertuju kepada karyawan Swiss-Belinn Hotel Medan, Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian asosiatif (pengaruh) yaitu menganalisis pengaruh *leadership* dan *compensation* terhadap *job performance*. Penelitian ini berlokasi di Medan Dalam penentuan *sample* penelitian ini menggunakan metode non probability sampling, Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner serta observasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert .(Sekaran,Uma dan Bougie, 2016) Skala *likert* digunakan untuk mengukur seberapa setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan yang diberikan Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal-jurnal ilmiah, data *company profile*, data karyawan serta penelitian kepustakaan.

Uji validitas dan reabilitas merupakan pengujian awal penelitian ini dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F, kemudian pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas serta uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji F atau dikenal juga dengan ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menguji apakah model yang dibuat signifikan atau tidak signifikan. Apabila nilai  $\text{sig} < \alpha$ , maka hipotesis ditolak, ini berarti paling sedikit terdapat satu variabel independen yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila  $\text{sig} \geq \alpha$ , maka hipotesis tidak ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel dependen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sekaran,Uma dan Bougie, 2016)

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang menyatakan dua atau lebih mean dari kelompok. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria: Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sekaran dan Bougie, 2016 hal.310).

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui kontribusi dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen

Model Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana Y= variabel terikat (*job performance*)

a= nilai konstanta

b= koefisien regresi  $X_1, X_2$

$X_1$ = variabel bebas (*Leadership*)

$X_2$ = Variabel bebas (*Compensation*)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada 100 responden. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3 akan dinyatakan penelitian tersebut *valid*. (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016) Hasil uji dalam semua pernyataan variabel *compensation*, *leadership* dan *job performance* memiliki nilai *corrected item-total correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

#### 3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dengan menggunakan cronbach alpha (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016) Jika cronbach alpha > 0.6, maka dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
<i>Leadership</i>	.808	Reliabel
<i>Compensation</i>	.637	Reliabel
<i>Job Performance</i>	.810	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

#### 3.3 Deskripsi Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini subjek penelitian merujuk kepada karyawan Swiss-Belinn Hotel Medan berjumlah 100 responden.

Tabel 3 Deskripsi Subjek Penelitian

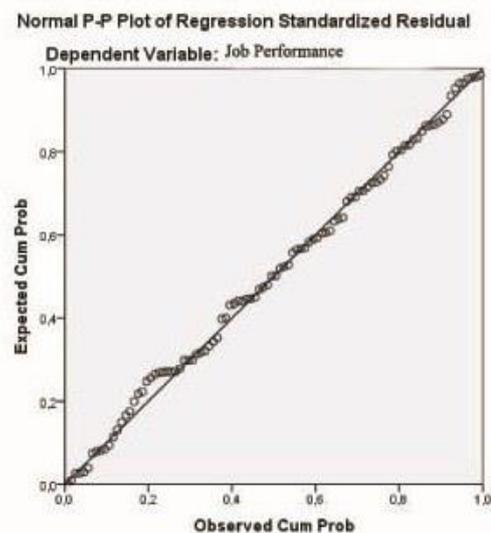
Karakteristik	Kriteria	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	49
	Perempuan	51
Pendidikan Terakhir	D3	5
	S1	78
	SMK	17
Lama Bekerja	1-3 tahun	72
	4- 6 tahun	25
	>10 tahun	3
Status Perkawinan	Belum Menikah	47
	Menikah	53
Usia	20-25 tahun	51
	26-30 tahun	28
	31-35 tahun	16
	36-40 tahun	2
	>40 tahun	3

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

#### 3.4 Pengujian Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji klasik normalitas data dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0.05 (Ghozali, 2016) Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ sebesar 1.527 dan asymp sig. sebesar 0.091 dan lebih besar dari 0.05



maka dapat disimpulkan data atau residual berdistribusi normal.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menguji menggunakan model regresi dimana seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika terdapat korelasi diantara variabel bebas maka dinyatakan sama dengan nilai nol. Asumsi pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dilihat dari nilai toleran dan varian inflantion factor (VIF), adalah:

1. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai toleran > 0.10
2. Terjadi multikolinieritas, jika nilai toleran ≤ 0.10

Melihat nilai varian inflantion factor (VIF):

1. Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai  $VIF \leq 10$
2. Terjadi multikolinearitas, jika nilai  $VIF \geq 10$  (Ghozali, 2016)

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.013		
Leadership	.000	.715	1.400
Compensation	.000	.715	1.400

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

Dari hasil output data berdasarkan perangkat lunak SPSS ver 22 menghasilkan nilai VIF lebih kecil dari 1,0 dan nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0.10, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Model regresi ini layak digunakan untuk menganalisis data karena tidak terdapat multikolinearitas.

### 3. Uji Heterokedatisitas

Pengujian heteroskedatisitas pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedatisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y (Ghozali, 2016) Output scatterplot menunjukkan titik titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah Heteroskedatisitas.

### 4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi memiliki tujuan untuk dipergunakan dalam suatu situasi dimana hipotesis dari satu independen variabel memengaruhi satu dependen variabel. (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016)

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	.570	.223		.013
Leadership	.487	.059	.396	.000
Compensation	.374	.052	.573	.000

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

Rumusan persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= 0,570 + 0,374 X_1 + 0,487 X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan di atas meliputi :

1. Nilai konstanta = 0,568, artinya jika *Leadership*, *Motivation* = 0 maka *Job Performance* = 0.570 satuan
2. Jika terjadi perubahan *leadership* sebesar 1 satuan, sementara *compensation* tetap maka *job performance* akan mengalami peningkatan sebesar 0.374 satuan
3. Jika terjadi perubahan *Compensation* sebesar 1 satuan, sementara *leadership* tetap maka *job performance* akan mengalami peningkatan sebesar 0.487 satuan

### 5. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk menganalisis apakah *leadership* dan *compensation* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job performance* karyawan Swiss-Belinn Hotel Medan (Sekaran, Uma dan Bougie, 2016)

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.570	.223		2.542	.013
Leadership	.487	.059	.396	6.313	.000
Compensation	.374	.052	.573	9,141	.000

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

### 6. Uji Hipotesis Pertama

H1 : Terdapat pengaruh *Leadership* Terhadap *Job Performance*

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan *leadership* terhadap *job performance* memiliki signifikansi sebesar 0.000 yang berarti bahwa variabel *leadership* dapat digunakan untuk memengaruhi *job performance* karyawan Swiss-Belinn Medan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan hipotesis pertama tidak ditolak melainkan diterima

### 7. Uji Hipotesis Kedua

H2 : Terdapat pengaruh *compensation* terhadap *job performance*

Dari Tabel 5 dapat dilihat variabel *compensation* terhadap *job performance* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti variabel *compensation* dapat digunakan untuk memengaruhi *job performance* karyawan Swiss-Belinn Medan

karena angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan hipotesis kedua tidak ditolak melainkan diterima

#### Uji F (ANOVA)

Tabel 6. Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.895	2	6.447	129,591	.000
Residual	4.826	97	.050		
Total	17.721	99			

Sumber : Hasil Olahan Data (2018)

Dari nilai ANOVA diketahui bahwa signifikansi 0,000 ( $0,000 < 0.05$ ) yang berarti persamaan regresi dapat digunakan untuk memprediksi *job performance* atau paling sedikit ada satu variabel X (*leadership dan compensation*) yang memengaruhi Y (*job performance*)

#### 3.5 Analisa dan Pembahasan

*Leadership dan Compensation terhadap Job Performance* menunjukkan bahwa variabel *leadership dan compensation* memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job performance*. Hasil ini didukung oleh penelitian Setiawan dan Mujiati yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan serta kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana apabila pemberian kompensasi adil dan layak yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan begitu juga apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan. Untuk hasil uji asumsi diketahui bahwa nilai VIF sebesar 1,400 berarti  $1,400 < 5$  dengan demikian tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa paling tidak terdapat satu variabel independen (X) yang mempengaruhi variabel dependen (Y).

#### IV. KESIMPULAN

Peneliti mengambil kesimpulan dari hasil pembahasan dan analisa yang telah diolah menggunakan program statistik SPSS 22 yakni

1. Variabel *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* dengan demikian H1 diterima yang juga berarti variabel *leadership* dapat digunakan untuk memengaruhi *job performance*
2. Variabel *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* dengan demikian H2 diterima berarti variabel *compensation* dapat digunakan untuk memengaruhi *job performance*
3. Variabel *leadership dan compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* dengan demikian H3 diterima berarti variabel *leadership dan compensation* dapat digunakan untuk memengaruhi *job performance*

Dalam aspek *leadership* diharapkan adanya keterlibatan pemimpin dalam membimbing karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam aspek *compensation* diharapkan adanya pemberian yang adil dan layak terhadap karyawan. Dalam aspek *job performance* diharapkan hotel memberikan sosialisasi yang tepat dan memberikan kompensasi yang tepat dan adil terhadap karyawan.

Implikasi praktis dan implikasi teoritis bahwa untuk peneliti selanjutnya yang mengangkat topik sejenis diharapkan dapat menambah variabel atau indikator lainnya yang belum dimasukkan dalam penelitian ini. Atau keberlanjutan penelitian ini dapat dilakukan dengan mengembangkan penelitian ini melalui penambahan jumlah responden yang terlibat dalam penelitian selanjutnya dengan fokus penelitian yang berbeda. Penelitian ini memiliki keterbatasan generalisasi, keterbatasan waktu, keterbatasan tenaga di mana penelitian ini hanya dilakukan di satu wilayah yaitu daerah Medan

#### REFERENSI

- Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, S. S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 155–168.
- D.I Gst Agung Rai Cahyadi Putra dan Ni Wayan Mujiati. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT BPR Nusamba Mengwi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1366–1385.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mawaddah, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri

- Sipil (Studi Kasus: Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*.
- Nawab, D. S. (2011). Influence of Employee Compensation on Organisation Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 25–32.
- Oktaviane, F. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, 1–9.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta*. 17, 1–6.
- Rezaei, A R, T. C. and Y. B. (2011). Performance Measurement In A Quality Management System In The Sharif University. *Scientia Iranica, Transaction E, Industrial Engineering*, 18(3), 742–753.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sadhana, I. M., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation Di Ubud, Gianyar. *E -Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(1).
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. (2016). (2016). *Research Methods for Business* (7th editio). John Wiley & Sons Limited.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 7956–7983.
- Voon, M. L. . (2011). The Influence of Leadership Styles on Employees Job Satisfaction at Public Sector Organizations in Malaysia. *International Journal of Management, Business and Social Sciences*, 2 (1), 24–32.
- Zulkarnaen, I. N. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan restoran Warung Taulan Badung. *E -Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1).