

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT PELINDO JASA MARITIM

Syaiful Jaya^{*1}, Badaruddin², Ahmad Firman³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}syiaiful81.sj@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³a_firman25@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap loyalitas karyawan PT Pelindo Jasa Maritim.

Penelitian dilakukan pada PT.Pelindo Jasa Maritim selama 2 (dua) bulan yaitu bulan Maret sampai dengan bulan April 2022. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Pelindo Jasa Maritim sebanyak 164 orang. Metode penentuan sampel adalah purposive sampling dengan menentukan kriteria maka mendapatkan sampel sebanyak 34 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (3) kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, (4) gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, loyalitas

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation and compensation either directly or indirectly on employee loyalty of PT Pelindo Jasa Maritim.

The study was conducted at PT. Pelindo Jasa Maritim for 2 (two) months, from March to April 2022. The population used in this study were all 164 employees of PT. Pelindo Jasa Maritim. The method of determining the sample is purposive sampling by determining the criteria to get a sample of 34 people.

The results of the study conclude that (1) leadership style has a positive and significant effect on employee loyalty, (2) work motivation has a positive and significant effect on employee loyalty, (3) compensation has a positive and insignificant effect on employee loyalty, (4) leadership style, motivation work, and compensation have a positive and significant effect on employee loyalty

Keywords: Leadership style, work motivation, compensation, loyalty

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan dalam era globalisasi harus direspon dengan menyiapkan karyawan untuk bekerja lebih profesional dan lebih memikirkan kepentingan bisnis serta perusahaan secara makro. Problema persaingan ini termasuk salah satu tantangan yang berat yang juga dialami oleh negara Indonesia sebagai negara yang sedang giat-giatnya melakukan perkebang di berbagai bidang salah satunya adalah pada bidang jasa. Masalah ini terjadi karena negara yang sedang berkembang ini mau tidak mau harus bersaing secara ketat dengan negara-negara yang sudah maju dengan berbagai keunggulan dan potensi yang lebih tinggi hampir di semua bidang jasa. Beberapa aspek yang memiliki peran sangat krusial adalah aspek teknologi, modal dan juga sumber daya manusia. Didalam perusahaan, aspek sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting karena tanpa sumber daya manusia sebuah badan usaha atau perusahaan jasa tidak akan bisa melakukan kegiatan usaha apapun (Firman, 2022). Oleh karenanya, aspek sumber daya manusia harus dipertimbangkan oleh setiap perusahaan yang bergerak di

bidang jasa dengan cara yang efisien dan efektif berdasarkan kebijakan dan prosedur pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang sesuai.

Adapun salah satu perusahaan jasa terbesar di Indonesia adalah PT. Pelindo Jasa Maritim yang berlokasi di Makassar. PT. Pelindo Jasa Maritim merupakan sub holding Pelindo yang dibentuk 1 Oktober 2021 seiring dengan proses integrasi. PT. Pelindo Jasa Maritim memiliki bisnis dan pengalaman di bidang jasa kelautan, peralatan, dan jasa kepelabuhan lainnya seperti pengerukan, utilitas, dan energi.

Dalam memberikan kinerja yang baik oleh karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar, diperlukan suatu loyalitas kepada perusahaan. Loyalitas adalah suatu pondasi penting dalam keberlangsungan sebuah usaha karena dengan loyalitas yang tertanam pada diri karyawan maka banyak masalah yang muncul akan bisa dihadapi dan diselesaikan. Masalah terkait dengan kesetiaan atau loyalitas karyawan adalah salah satu masalah yang tidak akan pernah hilang dalam dinamika kerja sebuah perusahaan. Loyalitas adalah masalah yang harus ditangani oleh manajemen dengan sebaik-baiknya karena banyak faktor yang bisa memberikan pengaruh buruk terhadap loyalitas seorang karyawan. Pihak manajemen harus mengambil keputusan ataupun kebijakan yang bisa meningkatkan dan memperbaiki loyalitas karyawannya seoptimal mungkin.

Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Wursanto, 2007 : 38). Kesetiaan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan dan semangat kerja untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan, maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh karyawan (Alex S. Nitisemito, 2008:177).

Loyalitas yang rendah menyebabkan perputaran karyawan menjadi tinggi. Perputaran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kerugian biaya bagi perusahaan, karena perusahaan akan mengeluarkan biaya perekrutan dan pemilihan karyawan baru sehingga sangat penting untuk mempertahankan karyawan. Berikut ini merupakan tingkat perputaran karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Jumlah Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim
Oktober 2021 – Maret 2022**

Periode	Jumlah Karyawan	Presentasi (%)
Oktober	149	-
November	0	-
Desember	0	-
Januari	0	-
Februari	153	3%
Maret	164	7%

Sumber: Internal PT Pelindo Jasa Maritim Makassar

Pada tabel di atas jumlah pegawai bulan Oktober pada PT Pelindo Jasa Maritim adalah sebesar 149 karyawan. Pada bulan november 2021 – Januari 2022 tidak ada penambahan ataupun pengurangan dari jumlah karyawan pada pada PT Pelindo Jasa Maritim. Penambahan 4 orang atau meningkatnya karyawan sebesar 3% pada bulan Februari dan pada Maret mengalami peningkatan kembali sebesar 11 orang atau sebesar 11 % dari jumlah karyawan bulan Februari.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi, yang salah satu fungsinya dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia sering disebut juga dengan manajemen personalia. Pengertian manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan - kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat (Hariandja, 2002:2).

Kesetiaan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan dan semangat kerja untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan, maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan (Alex S. Nitisemito, 2008:177). Dengan perasaan senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh karyawan.

Dalam kenyataan pihak perusahaan biasanya mengusahakan agar karyawan dapat merasakan kemajuan perusahaan dengan cara membagikan laba perusahaan (membagikan bonus). Cara lain untuk menimbulkan perasaan loyal para karyawan terhadap perusahaan adalah dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk ikut membeli saham perusahaan, tapi hal ini hanya dapat dilakukan jika perusahaan berbentuk perseroan terbatas.

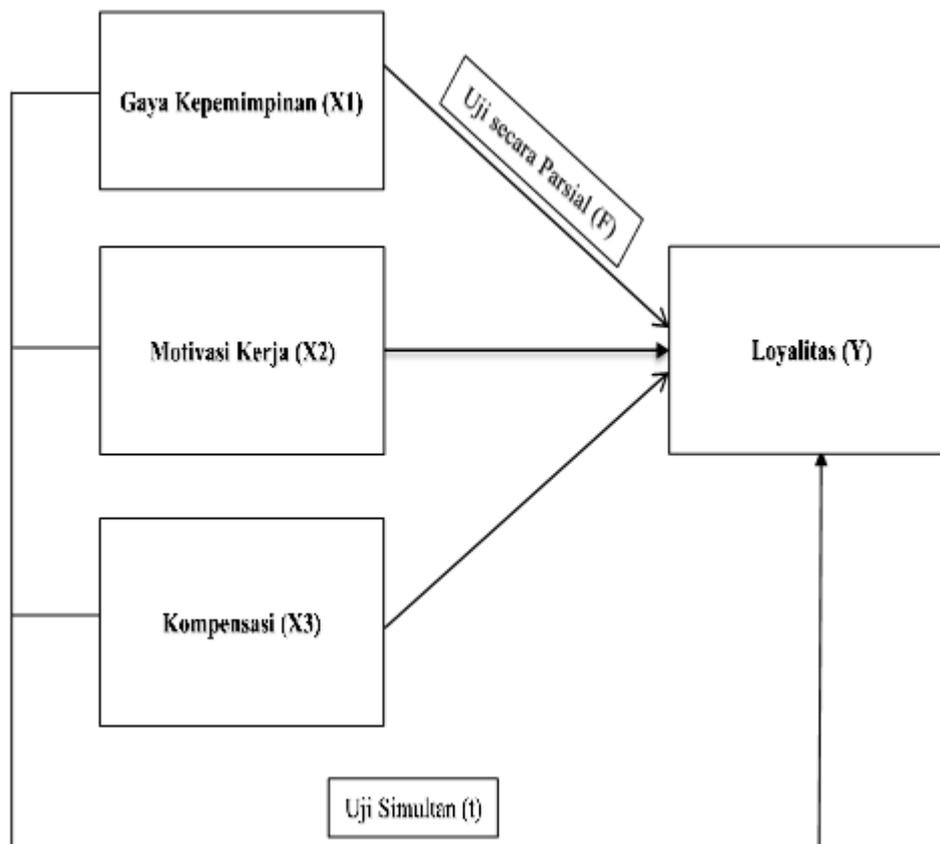
Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Dharma 1984:37). Menurut Sujak (1990:1) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya. Seorang pemimpin harus mempunyai banyak strategi dalam melakukan tugasnya, antara lain dengan menyampaikan ide atau gagasan untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak hal yang dituntut dari seorang pemimpin dalam pelaksanaan tugasnya, namun pada hakikatnya perlu memperoleh gambaran yang jelas tentang diri seorang pemimpin

Menurut Simamora, 1997 (dalam Kadarisman 2012:10) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Penghargaan berupa pemberian kompensasi merupakan faktor penting yang menjadi perhatian setiap orang dalam organisasi untuk memenuhi kepuasan dan meningkatkan kinerjanya (Dwinanda, dkk., 2022).

Rivai (2004:235) mengemukakan bahwa kata motivasi sendiri, berasal dari kata “*motivation*”, yang dapat diartikan sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertingkah laku mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah motif yang didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri untuk melakukan aktivitas, cenderung berawal dari dorongan pribadi (*drive*) dan berakhir dengan penyesuaian diri yang dilakukan untuk memuaskan motif (Dwinanda, 2022).

Sedangkan menurut Nawawi (2005: 351), motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
 H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
 H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
 H4 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, artinya hubungan antar variabel independen dan variabel dependen merupakan suatu hubungan sebab-akibat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT.Pelindo Jasa Maritim sebanyak 164 orang. Metode penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* atau berdasarkan kriteria tertentu yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai yang bekerja di subholding PT Pelindo Jasa Maritim.
2. Pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap.
3. Durasi kerja lebih dari tujuh tahun.
4. Pegawai yang termasuk struktural.

Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang termasuk dalam kriteria sampel dalam penelitian ini sebesar 34 karyawan dari 164 Karyawan yang ada pada PT

Pelindo Jasa Maritim. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi responden tentang variabel penelitian. Pengukuran data variabel-variabel yang diteliti didasarkan pada skala lima tingkat yang berkisar antara angka 5 hingga 1. Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji R², Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,164	4,040		,783	,440
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	,352	,148	,318	2,374	,024
	MOTIVASI KERJA (X2)	,488	,208	,497	2,349	,026
	KOMPENSASI (X3)	,059	,152	,077	,387	,702

Berdasarkan hasil perhitungan pada table 2 dapat disusun formulasi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,164 + 0,352 X_1 + 0,448 X_2 + 0,059 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,164 yang berarti bahwa apabila nilai koefisien variabel independen sama dengan nol, maka Loyalitas sebesar 3,164
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,352 ini menunjukkan bahwa setiap tambahan Gaya Kepemimpinan yang baik maka akan menaikkan Loyalitas sebesar 0,352.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,448 ini menunjukkan bahwa setiap tambahan Motivasi yang diberikan maka akan menaikkan Loyalitas sebesar 0,448.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi sebesar 0,059 ini menunjukkan bahwa setiap tambahan Kompensasi yang diberikan maka akan menaikkan Loyalitas sebesar 0,059.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 3. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,164	4,040		,783	,440
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	,352	,148	,318	2,374	,024
	MOTIVASI KERJA (X2)	,488	,208	,497	2,349	,026
	KOMPENSASI (X3)	,059	,152	,077	,387	,702

Dependent Variable: LOYALITAS (Y)

Sumber : Output data SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa :

- Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 2,374 dengan nilai signifikansi 0,024 yang lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.
- Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t sebesar 2,349 dengan nilai signifikansi 0,028 yang lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.
- Variabel Kompensasi memiliki nilai t sebesar 0,387 dengan nilai signifikansi 0,702 yang lebih besar dari 0,05 maka dikatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 3. Uji f ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131,835	3	44,278	13,127	,000 ^b
Residual	101,194	30	3,373		
Total	234,029	33			

a. Dependent Variable: LOYALITAS (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X3), GAYA KEPEMIMPINAN (X1), MOTIVASI KERJA (X2)

Sumber : Output data SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel independen memiliki nilai f sebesar 13,127 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,753 ^a	,568	,524	1,83661	2,412

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X3), GAYA KEPEMIMPINAN (X1), MOTIVASI KERJA (X2)

b. Dependent Variable: LOYALITAS (Y)

Sumber : Output data SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R² yaitu 0,524 atau 52%. Hal ini berarti setiap perubahan Loyalitas yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independennya adalah sebesar 52% dan sisanya sebesar 48% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai signifikan $0,024 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan angka 0,352 yang berarti bahwa setiap tambahan Gaya Kepemimpinan yang baik akan menaikkan Loyalitas sebesar 0,352. Hal tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Citra dan Fahmi (2019) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai signifikan $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan angka 0,448 yang berarti bahwa setiap tambahan Motivasi yang diberikan maka akan menaikkan Loyalitas sebesar 0,448. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Citra dan Fahmi (2019) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi menghasilkan nilai signifikan $0,831 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan angka 0,059 yang berarti bahwa setiap tambahan Kompensasi yang diberikan maka akan menaikkan Loyalitas sebesar 0,059. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Musadieg dan Adisti (2017) yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi menghasilkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai f sebesar 13,127. Hal tersebut menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas. Dari hasil penelitian ini maka hipotesis ketiga (H_4) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas diterima. Hal ini disebabkan karena 30 dari 34 responden cenderung memilih loyal kepada perusahaan dan indikator yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah “Karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat”

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka disimpulkan bahwa

gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas pada PT Pelindo Jasa Maritim Makassar. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Loyalitas pada PT Pelindo Jasa Maritim Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, Filda., dan Musadieg. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 50 No.1 September 2017. Universitas Brawijaya. Malang.
- Alex, S, Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Dharma, Agus. (1984). *Gaya Kepemimpinan yang Efektif Bagi Para Manajer*. Jakarta. CV. Sinar Baru.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Sutrisno, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta. Kharisma Putra Utama.
- Elisabeth, Yuli, Purwandasari. (2008). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Yani, Harapan. NPM. 12.832.0282. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Restoran Kampoeng Deli Medan*. Universitas Medan Area. Medan.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Lamingrum, A, K. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 3(2), 1871-1879.

Maneggio. (2019). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 2 , September 2019, 214-225 ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>

Marihot, Manullang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta. BPFE.

Rivai, Veithzal., dan Basri. (2005). *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 12, Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.

Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473-482.

Soeriawibawa, R, D., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor. *SMART Study & Management Research*, 14(2), 10-17.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Sujak, Abi. (1990). *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta. CV. Rajawali.

Suwatno., & Donni, Juni, Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Penerbit Alfabeta.

Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja, Cetakan Pertama*. Puri Arsita Anam. Yogyakarta.

Utami, Vivilia., dan Christantius, Dwiatmadja. (2020). Pengaruh Perkembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*. Vol 4, no,2, pp.267-275.

Wijayanto, Dian. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.