

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT. PLN (PERSERO) UP 3 MEDAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMPENSATION AND WORK  
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
PT. PLN (PERSERO) UP 3 MEDAN***

**Sunaryo<sup>1</sup>, Winda Ardiani<sup>2</sup>, Junico Kevin Simbolon<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan  
sunaryo.dosen@gmail.com<sup>1</sup>, windaardiani.chan@gmail.com<sup>2</sup>,  
junicokevin2@gmail.com<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The success of a company in achieving its main objectives is inseparable from the support and participation of all employees to collectively deliver the best work results for the company. PT. PLN (Persero) UP 3 Medan is one of the state-owned enterprises (SOEs) engaged in providing electricity to meet the needs of the Indonesian people. There is a gap between previous research and the results of a preliminary survey conducted by the author, indicating that the presence of a leader in the company has significant importance if they can implement good leadership and be accepted by their subordinates when giving orders or work instructions. This type of research is associative research with a quantitative approach. The population of this study consists of employees working at the company in 2023, totaling 135 people. The sample was taken using a census sample method, resulting in 135 respondents. The technique used in this research is a survey method. The data analysis technique used to test the hypotheses in this study was the Structural Equation Model (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS). The conclusions of this study are that leadership and motivation have a direct positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP 3 Medan. Compensation does not have a direct positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP 3 Medan. Leadership, Compensation, and Motivation simultaneously do not have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP 3 Medan.*

**Keywords:** Leadership, Compensation, Motivation, Performance

**ABSTRAK**

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya tidak terlepas dari dukungan dan partisipasi seluruh pegawai untuk bersama-sama memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan. PT. PLN (Persero) UP 3 Medan merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang penyediaan listrik bagi pemenuhan kebutuhan bagi masyarakat Indonesia. Terdapat kesenjangan antara penelitian terdahulu dengan hasil prasarvei yang dilakukan oleh penulis sehingga ini mencerminkan bahwa keberadaan seorang pemimpin di perusahaan mempunyai arti penting diperusahaan apabila dirinya dapat menerapkan sebuah kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh bawahannya Ketika memberikan perintah atau instruksi pekerjaan yang harus dikerjakan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di perusahaan pada tahun 2023 sebanyak 135 orang. Pengambilan sampel digunakan sampel sensus, sehingga jumlah sampel sebanyak 135 responden. Teknik yang digunakan pada penelitian adalah dengan cara survei. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja

## PENDAHULUAN

Pegawai menjadi bagian penting dalam kegiatan pada tiap perusahaan dalam menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan utamanya sehingga perusahaan dapat lebih cepat maju dan berkembang bila seluruh pegawai bersama-sama memberikan kontribusi kerja yang optimal sesuai harapan pimpinan demi kelangsungan perusahaan di masa mendatang agar dapat semakin maju dan berkembang. Guna mencapai tujuan tersebut maka pimpinan perlu memberikan pengarahan dan sosialisasi secara berkesinambungan pada semua pegawainya untuk mempunyai pandangan yang sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya tidak terlepas dari dukungan dan partisipasi seluruh pegawai untuk bersama-sama memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan. Namun demikian, dalam prakteknya bahwa sering ditemui bahwa tidak semua pegawai dapat bekerja dengan hasil yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan pada dirinya sehingga masih ada sejumlah pegawai yang mengalami kenaikan ataupun penurunan hasil kerjanya selama diperusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik di lingkungan perusahaan maka hal ini tentunya dapat menunjang keberhasilan bisnis sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang dapat menimbulkan kerugian usaha baik secara material maupun non material (Adriyanti, dkk ,2023:2). Disisi lain, dapat disampaikan bahwa keberadaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting bagi instansi perusahaan

demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Osman dan Hermawati, 2022:181). Dengan demikian perusahaan dapat maju dan berkembang dalam menjalankan usaha dan mencapai tujuan utamanya bila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan ketika melakukan tugas yang diberikan.

Perusahaan dalam menjalankan usahanya perlu didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang optimal dalam tiap pelaksanaan tugasnya, sehingga kondisi ini dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan sebagai salah satu aset penting selain dari modal, mesin dan peralatan. Akan tetapi masih sering terjadi dan ditemukan bahwa masalah kinerja karyawan menjadi salah satu kendala yang sering terjadi dan dialami oleh sebagian besar perusahaan dan ini dapat ditemukan hampir pada perusahaan yang mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak dan didalamnya terdapat berbagai macam perbedaan pada diri karyawan (Osman dan Hermawati, 2022).

Pada praktek dilapangan masih ditemukan bahwa tidak semua karyawan di perusahaan mampu menjaga dan mempertahankan kinerjanya dengan optimal dari waktu ke waktu, sehingga sering terjadi perubahan dan penurunan kinerja dalam diri karyawan. Bila hal ini terjadi secara berkelanjutan maka dikhawatirkan dapat menimbulkan dampak kurang baik bagi kelangsungan perusahaan di masa mendatang dalam menghadapi persaingan usaha semakin ketat. Dapat disampaikan bahwa keberadaan kinerja pegawai lazimnya dapat dilihat dari standar kerja yang ditetapkan oleh institusi baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dikatakan sebagai kinerja yang baik (Wulandari, dkk 2023:43). Dengan

meningkatkan efisiensi karyawan, maka akan membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga dapat bertahan dan bersaing dalam bisnis yang berkualitas dan tindakan tersebut dapat meningkatkan efisiensi karyawan. Sementara itu, dapat disampaikan bahwa kinerja karyawan yang optimal menjadikan karyawan tersebut berkinerja baik dan dapat diukur dengan aspek kuantitatif yang menggambarkan proses kerja karyawan yang mendapatkan dukungan penuh dari perusahaan, kondisi pekerjaan yang mendukung, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik, jumlah kesalahan dapat diminimalisir, kemampuan sumber daya yang memenuhi harapan serta kualitas pekerjaan yang optimal (Prasetyani, 2020:97). Dari penjelasan di atas dapat diketahui betapa pentingnya karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan untuk bisa lebih unggul dan maju bila dibandingkan dengan kompetitorinya dengan harapan kelangsungan usaha tetap berjalan lancar dari waktu ke waktu, termasuk bagi pegawai PT. PLN (Persero) UP 3 Medan.

PT. PLN (Persero) UP 3 Medan merupakan bagian unit pelaksana dibawah unit induk atau pusat-pusat

sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN ke dalam ruang lingkup yang lebih kecil agar pelayanan PLN bisa lebih fokus dan langsung menyentuh pada masyarakat. UP 3 sendiri merupakan singkatan dari Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan, yang berorientasi dalam pelaksanaan pelayanan terhadap pelanggan khususnya wilayah Medan.

Sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang penyediaan listrik bagi pemenuhan kebutuhan bagi masyarakat Indonesia, aktivitas yang terdapat diperusahaan mempunyai banyak divisi baik berkaitan operasional dilapangan maupun di kantor sehingga tiap pegawai pada divisi yang berbeda mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda satu sama lain untuk kepentingan perusahaan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dan survei pendahuluan yang dilakukan oleh penelisa dapat disampaikan bahwa dalam menjalankan tugas masing-masing, tiap pegawai mempunyai cara dan strategi yang berbeda untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan ataupun yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terkadang dilapangan sering terjadi benturan kepentingan dan tujuan yang ingin dicapai.

**Tabel 1.** Data Kinerja Pegawai Periode Januari s/d Mei 2023 PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Periode	2023			
	Target	Realisasi	%	Tidak Terealisasi
Januari	85	63	74,12	25,88
Februari	95	71	74,74	25,26
Maret	98	70	71,43	28,57
April	110	84	76,36	23,64
Mei	125	92	73,60	26,4

Sumber: PT. PLN (Persero) UP 3 Medan, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa SPK yang diberikan oleh atasan pada bawahannya dari periode Januari-

Mei 2023 realisasi yang diberikan masih relatif rendah sekitar 71,43% - 76,36% sehingga masih jauh dari target yang

diberikan tiap bulannya yaitu sebesar 90%. Hal ini menunjukkan masih terjadi selisih cukup jauh antaran realisasi persentase dengan standar minimal realisasi yang diperbolehkan oleh perusahaan sekitar 13,64% - 18,57% sehingga ini mencerminkan bahwa rata-rata kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya masih belum optimal sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Ketidakstabilan hasil kerja yang diberikan oleh pegawai saat menjalankan tugasnya disebabkan oleh beberapa kondisi diantaranya tidak adanya komunikasi dan koordinasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan dikarenakan sikap dan perlakuan atasan tidak dapat diterima oleh pegawai saat memberikan instruksi kerja sehingga dalam pandangan pegawai dirinya merasa tidak dihargai.

Terjadinya penurunan kinerja pegawai yang bekerja di PT. PLN di karenakan oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja (Wulandari, dkk 2023 dan Adriyanti, dkk 2023). Pemimpin yang ada di perusahaan dalam menjalankan tugasnya tidak sepenuhnya dapat diterima oleh seluruh pegawai di perusahaan sehingga ada sebagian pegawai yang tidak cocok dan tidak bisa menerima instruksi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan untuk menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh perlakuan dari atasan pada bawahan yang tidak adil dan terkadang sikap atasan yang dapat menyinggung perasaan bawahan yang menerima perlakuan yang tidak adil tersebut.

**Tabel 2.** PT. PLN (Persero) UP 3 Medan Hasil Prasurvei Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Pemimpin dapat memberikan instruksi kerja dengan benar dan dipahami oleh bawahannya	35	41,18	50	58,82	85	100
2	Pemimpin dapat mengambil keputusan dengan baik dan bijak buat kepentingan bawahannya dalam melakukan tugas	38	44,71	47	55,29	85	100
3	Pemimpin dapat mengarahkan dengan baik dan mudah kepada semua bawahannya dalam bekerja	36	42,35	49	57,65	85	100
4	Pemimpin selalu memberikan motivasi yang dibutuhkan oleh semua bawahan sebelum bekerja tiap hari	32	37,65	53	62,35	85	100

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian pegawai memberikan jawaban atas survei yang dilakukan mengenai kepemimpinan di perusahaan dimana sekitar 55,29% - 62,35% menjawab “tidak”, ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasakan ketidakcocokan dengan kepemimpinan

yang berlaku di perusahaan sehingga kondisi ini membuat terjadi kesenjangan jarak antara pimpinan dan bawahan saat memberikan instruksi pekerjaan. Akibatnya informasi yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan tidak sepenuhnya dapat diterima dengan baik

dan benar sehingga pada saat pelaksanaan dilapangan terjadi kesalahan ataupun keterlambatan penyelesaian dan tidak sesuai dengan *deadline* waktu yang diberikan.

Keberadaan seorang pemimpin di perusahaan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Adriyanti, dkk 2023:2). Disisi lain, dapat disampaikan bahwa kemampuan seorang pemimpin tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya (Afandi dan Bhari, 2020:235).

Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa terdapat kesenjangan antara penelitian terdahulu

dengan hasil prasurvei yang dilakukan oleh penulis sehingga ini mencerminkan bahwa keberadaan seorang pemimpin di perusahaan mempunyai arti penting diperusahaan apabila dirinya dapat menerapkan sebuah kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh bawahannya. Ketika memberikan perintah atau instruksi pekerjaan yang harus dikerjakan. Untuk itu, tidak semua pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan dan memiliki jiwa kepemimpinan yang layak dalam memimpin seluruh bawahannya yang mempunyai berbagai macam latar belakang perbedaan yang tidak satu sama lain.

Selain itu, perubahan kinerja juga dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh pegawai yang bekerja di perusahaan. Kondisi ini menunjukkan tidak semua pegawai yang bekerja di PT. PLN menerima imbalan yang sama antara pegawai tetap dan pegawai honorer sehingga perbedaan cukup signifikan ini menimbulkan kesenjangan sosial dan jarak adan kedua status pegawai tersebut.

**Tabel 3.** PT. PLN (Persero) UP 3 Medan Hasil Prasurvei Kompensasi

No.	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Saya mendapat upah yang layak dari Perusahaan dimana saya bekerja	34	40,00	51	60,00	85	100
2	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja yang saya berikan	37	43,53	48	56,47	85	100
3	Tunjangan diberikan oleh Perusahaan dengan cukup dan memadai kepada semua pegawai	46	54,12	39	45,88	85	100
4	Fasilitas disediakan Perusahaan agar digunakan untuk memperlancar pelaksanaan tugas	33	38,82	52	61,18	85	100

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian pegawai memberikan jawaban “tidak” sekitar 45,88% - 61,18% mengenai kompensasi yang ada di perusahaan sehingga ini mencerminkan bahwa kebijakan

kompensasi yang diterapkan masih belum berjalan optimal karena terdapat sebagian pegawai yang belum terima gaji atau upah dengan layak sehingga hal ini membuat kekecewaan dalam diri pegawai. Akibatnya, penerimaan insentif

yang diterima pegawai juga tidak berjalan lancar karena pegawai yang menerima insentif tidak mengetahui sistem perhitungan dengan jelas dan transparan. Selain itu, fasilitas yang ada di perusahaan tidak semuanya dapat digunakan oleh pegawai untuk memperlancar pelaksanaan tugas dilapangan sehingga sering terjadi kendala dan hambatan untuk pelaksanaan tugas yang harus cepat diselesaikan.

Dapat disampaikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan pada perusahaan swasta biasanya bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan meskipun sudah terdapat peraturan di UU Ketenagakerjaan. Untuk itulah, keberadaan para karyawan merasa perusahaan menghargai usahanya dalam menjalankan pekerjaan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan tersebut (Kusuma, dkk,2022:103). Sementara itu, dapat dikemukakan bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan merupakan suatu bentuk apresiasi pekerjaan karyawan dengan memberikan beberapa tunjangan yang bisa memacu semangat dalam diri karyawan dan hal ini akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Pemberian kompensasi ini sangat dibutuhkan karyawan atas ketidakseimbangan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan menerima hasil dari perusahaan karena telah menyalurkan tenaga, prestasi, maupun waktu untuk

membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Faitul dan Kusdiyanto, 2023:36).

Dengan demikian dapat disampaikan bahwa terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan hasil prasurvei yang dilakukan oleh pegawai perusahaan. Untuk itu, hal ini mencerminkan bahwa kompensasi menjadi salah satu alasan terbesar bagi sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan. Namun demikian dapat disampaikan bahwa tidak semua perusahaan dapat menerapkan sistem dan kebijakan kompensasi yang jelas, transparan dan sistematis pada semua karyawan yang bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu, ada sebagian karyawan yang menerima kompensasi dari perusahaan tanpa adanya kejelasan dari sistem perhitungan dan pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Kinerja dalam diri pegawai juga dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh tiap pegawai yang ada di perusahaan dimana tidak semua pegawai yang bekerja di PT. PLN mempunyai motivasi kerja yang sama besar dan kuatnya ketika melakukan tugasnya karena di perusahaan terdapat pegawai tetap dan pegawai honorer. Pegawai tetap mempunyai motivasi kerja yang lebih besar daripada pegawai honorer karena pegawai tetap menerima gaji dan tunjangan lebih besar tiap bulannya, sedangkan pegawai honorer hanya menerima imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena statusnya masih honorer.

**Tabel 4.** PT. PLN (Persero) UP 3 Medan Hasil Prasurvei Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Ya	%	Tidak	%	Jumlah	%
1	Saya bekerja dengan giat untuk mendapatkan gaji tiap tahunnya	33	38,82	52	61,18	85	100
2	Kebutuhan saya terpenuhi dengan baik dengan bekerja di perusahaan	30	35,29	55	64,71	85	100

3	Saya semangat bekerja agar mendapatkan tambahan insentif untuk pemenuhan kebutuhan hidup	49	57,65	36	42,35	85	100
4	Saya selalu menyelesaikan tiap tugas tepat waktu agar dapat peluang untuk maju	32	37,65	53	62,35	85	100

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan jawaban “tidak” sekitar 42,35% - 64,71% mengenai motivasi dalam dirinya selama bekerja di perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa tidak semua pegawai di perusahaan mempunyai motivasi kerja yang sama kuat dalam diri tiap individu yang bekerja dan kondisi ini disebabkan oleh tidak semua kebutuhan pegawai yang telah bekerja untuk jangka waktu tertentu kebutuhannya dapat dipenuhi dengan baik oleh perusahaan, sehingga kekecewaan ini membuat sebagian pegawai tidak sepenuhnya benar-benar bekerja dengan totalitas penuh saat pelaksanaan tugas dilapangan. Tidak adanya kesempatan yang jelas dan kurangnya transparansi atas peluang untuk maju yang diharapkan oleh pegawai untuk maju membuat beberapa pegawai menjadi kurang optimis untuk memberikan seluruh totalitas dalam dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan kepada dirinya.

Hal ini dapat disampaikan dalam penelitian yang menyebutkan walaupun telah diberikan motivasi berupa tunjangan di luar gaji, kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara dinilai kurang baik karena tingkat kesadaran pegawai yang rendah menyebabkan pemberian motivasi tidak menjadi efektif dikalangan pegawai, seharusnya pimpinan harus mampu memberikan semangat pada pegawai, bagi pegawai yang rajin harus diberikan reward dan yang malas diberikan sanksi, sehingga para pegawai termotivasi secara tidak

langsung mendapatkan motivasi non material untuk meningkatkan kerajinan dalam bekerja (Atijah dan Bahri, 2021:32). Disisi lain, dapat disampaikan bahwa keberadaan motivasi dalam diri individu merupakan suatu serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak tampak dimana hal ini nantinya dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Afandi dan Bahri, 2020:238).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa terdapat perbedaan antara hasil prasurvei yang dilakukan dengan penjelasan dari penelitian terdahulu sehingga ini mencerminkan bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi kerja yang sama dan pandangan yang sama sehingga perbedaan tersebut membuat sikap dan perilaku kerja karyawan dalam melakukan tugasnya akan berbeda. Motivasi kerja ini sifatnya abstrak sehingga tidak mempunyai bentuk fisik maupun wujud, akan tetapi motivasi ini cukup untuk digambarkan karena setiap individu mempunyai alasan dan pertimbangan tersendiri dalam memandang motivasi dalam dirinya saat melakukan suatu aktivitas demi mencapai suatu tujuan yang ingin dicapainya

Berdasarkan uraian dan penjelasan mengenai masalah yang dikemukakan di atas mengenai kinerja

pegawai di perusahaan, menjadi alasan penulis untuk tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan”.

## METODE

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014:318), penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menguji dan mengetahui sampai sejauh mana kaitan antara variabel yang satu atau lebih dengan variabel lainnya. Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan sebab akibat antara variabel independen terdiri dari kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan, beralamat di Jl. Listrik No.8, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20212, Indonesia. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Juli sampai dengan November 2023. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di perusahaan pada tahun 2023 sebanyak 135 orang. Priyastama (2017:12), sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Metode

pengambilan sampel yaitu dengan sampel acak, sehingga tiap konsumen mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai responden dalam penelitian. penelitian ini, pengambilan sampel digunakan sampel sensus, sehingga jumlah sampel sebanyak 135 responden.

Pada penelitian ini, sumber data menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara penelitian (Soewadji, 2012:147). Data primer disajikan berupa sejumlah pernyataan tentang indikator yang dipakai terkait dengan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Teknik yang digunakan pada penelitian adalah dengan cara survei yaitu memberikan sejumlah kuesioner yang berisi pernyataan menyangkut masalah yang sedang diteliti secara langsung kepada responden secara langsung yaitu pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

## HASIL

### Pengujian *Discriminant Validity*

Uji validitas juga dilakukan dengan prosedur *discriminant validity*, berdasarkan Fornell Larcker dan Cross Loading, berikut hasilnya.

### *Fornell-Larcker*

**Tabel Hasil Uji Validitas *Fornell-Larcker Stage II***

	Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Kepemimpinan	0.905			
Kinerja	0.179	0.982		
Kompensasi	0.374	0.025	0.891	
Motivasi	-0.062	0.17	0.107	0.958

Hasil uji validitas diatas, maka dapat diketahui bahwa evaluasi fornell dan larcker criterion untuk melihat *discriminant validity* tercapai. Akar

AVE pada tingkat variabel (nilai sumbu diagonal) lebih besar dari korelasi antara variabelnya.

**Cross Loading****Tabel Hasil Uji Validitas Cross Loading Stage II**

	Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Hubungan Pimpinan & Bawahan	0.888	0.126	0.391	-0.006
Kebutuhan Berafiliasi	-0.088	0.159	0.095	0.964
Kebutuhan Berkuasa	-0.027	0.159	0.122	0.96
Kebutuhan Berprestasi	-0.064	0.17	0.092	0.95
Kekuasaan	0.904	0.173	0.356	-0.086
Kompensasi Langsung	0.375	0.025	1	0.109
Kompensasi Tidak Langsung	0.234	0.001	0.766	0.033
Kualitas	0.196	0.992	0.002	0.15
Struktur Tugas	0.921	0.177	0.284	-0.063
Taat Asas	0.144	0.977	0.033	0.2
Target	0.173	0.973	0.039	0.15
Waktu	0.188	0.987	0.025	0.167

Evaluasi diskriminan pada level variabel pengukuran terpenuhi dimana setiap variabel pengukuran berkorelasi lebih kuat/tinggi dengan variabel yang diukurnya. Berdasarkan nilai *Cross Loading* maka dapat diketahui bahwa nilai *Cross Loading* pada setiap variabel X1, X2, X3 dan Y lebih tinggi dari pada nilai indikator pada dimensi lainnya. Artinya seluruh butir pertanyaan kuisioner adalah valid secara *discriminant* berdasarkan kriteria *Cross Loading*.

**Pengujian Reliabilitas Variabel Konstruk**

Uji reliabilitas dapat menunjukkan sejauh mana kuisioner yang digunakan untuk pengambilan data dapat dipercaya atau tidak. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

**Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Konstruk Stage II**

	Cronbach's		Composite	Average Variance Extracted
	Alpha	rho A	Reliability	(AVE)
Kepemimpinan	0.89	0.912	0.931	0.818
Kinerja	0.988	0.99	0.991	0.965
Kompensasi	0.861	0.9064	0.883	0.793
Motivasi	0.955	0.956	0.971	0.918

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,890, variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) adalah 0,861, variabel motivasi (X<sub>3</sub>) adalah 0,955 dan variabel kinerja (Y) adalah 0,988. Berdasarkan hasil standar penilaian uji reliabilitas jika nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka dapat memenuhi kriteria reliabilitas. Apabila

dilihat dari nilai *Composite Reliability* pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,931, variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) adalah 0,883, variabel motivasi (X<sub>3</sub>) adalah 0,971 dan variabel kinerja (Y) adalah 0,991, dimana nilai tersebut sudah lebih dari 0,7 sehingga semua butir pertanyaan pada kuisioner telah memenuhi uji reliabilitas.

**Analisis Kecocokan Model  
Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)**

Predictive Relevance digunakan untuk menunjukkan apakah model yang diajukan mempunyai kekuatan prediksi

rendah sedang dan tinggi. Uji *predictive relevance* juga digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan mengestimasi parameternya.

**Tabel Hasil Uji Predictive Relevance**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1- SSE/SSO)
Kepemimpinan	405	405	
Kinerja	540	505.294	0.064
Kompensasi	270	270	
Motivasi	405	405	

Pada pengujian mode ini dapat dinyatakan mempunyai *predictive relevance* jika nilai  $Q^2 > 0$  dan sebaliknya model dinyatakan kurang memiliki *predictive relevance* jika nilai  $Q^2 < 0$ . Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $Q^2$  adalah  $0,064 > 0$  artinya model tersebut mempunyai *predictive relevance* yang baik.

memastikan bahwa model pada penelitian ini memiliki kecocokan antara teori dengan data dan dapat melihat model yang paling tepat untuk dapat memprediksi suatu variabel. Pengujian model fit pada penelitian ini dilakukan menggunakan prosedur *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Berikut tabel hasil uji model fit pada penelitian ini.

**Model Fit**

Pengujian model fit pada penelitian ini bertujuan untuk

**Tabel Hasil Uji Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.035	0.035
d ULS	0.093	0.093
d G	0.175	0.175
Chi-Square	137.824	137.824
NFI	0.931	0.931

Suatu model dinyatakan fit jika memiliki nilai SRMR dibawah 1.00 (Hair, et al., 2014). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai SRMR adalah sebesar  $0,035 < 1,00$  artinya model ini layak dinyatakan fit dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan pada penelitian ini dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model tersebut. Hasil koefisien determinasi pada

penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.07	0.049

Sebuah model dikatakan kuat jilai nilai *R-Square* sebesar 0,65. Model dikatakan moderat jika nilai *R-Square* sebesar 0,50 dan model dikatakan lemah jika nilai *R-Square* sebesar 0,25. Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *R-Square Adjusted* adalah sebesar 0,049. Sehingga model ini dapat memberikan gambaran yang lemah dalam meneliti variabel eksogen dalam menjelaskan konstruk endogen.

**Pengujian Model Struktural (Hipotesis)**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini dengan melihat tingkat signifikansi suatu pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapaun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>:** Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- H<sub>2</sub>:** Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan
- H<sub>3</sub>:** Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan
- H<sub>4</sub>:** Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Berikut hasil uji hipotesis menggunakan uji *t-test* dengan prosedur *path coefficient* dan *bootstrapping* serta pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja secara langsung, dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat melalui *Indirect Effect* pada hasil *bootstrapping*, berikut hasilnya

**Tabel Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan -> Kinerja	0.22	0.22	0.102	2.147	0.032
Kompensasi -> Kinerja	-0.078	-0.067	0.102	0.765	0.445
Motivasi -> Kinerja	0.192	0.196	0.093	2.06	0.04

Jika nilai *t* statistik yang diperoleh lebih besar dari 1,96 (*significance level 5%*) atau lebih besar dari 1,65 (*significance level 10%*) untuk masing-masing hubungan jalurnya maka dapat dikatakan bahwa nilai tersebut signifikan. Berdasarkan hasil uji *t*

statistik pada tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai *t* statistik variabel kepemimpinan (*X<sub>1</sub>*) terhadap variabel kinerja (*Y*) adalah sebesar 2,147 > 1,96 atau *p-value* (0,032 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan *H<sub>1</sub>* dapat

diterima bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan.

- 2) Nilai t statistik variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebarang  $0,765 < 1,96$  p-value ( $0,445 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan  $H_2$  ditolak. Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- 3) Nilai t statistik variabel motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebarang  $2,060 > 1,96$  p-value ( $0,040 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan  $H_3$  diterima. Artinya variabel motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Uji hipotesis juga dilakukan menggunakan uji f statistik untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan atau secara bersama-sama. Diketahui R Square Adjusted yang telah didapat dari perhitungan sebelumnya yaitu 0,049 (4,9%), dengan variabel bebas (k) yaitu 3 (Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi), total sampel (n) yang digunakan sejumlah 135 dan taraf signifikansi yang digunakan ( $\alpha$ ) 5%. Maka diperoleh F hitung melalui rumus berikut:

$$f = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

$$f = \frac{0.049(135 - 3 - 1)}{3(1 - 0.044)}$$

$$f = \frac{5.764}{2.868}$$

$$f = 2.244$$

Kemudian nilai F tabel diperoleh melalui tabel F dengan nilai signifikansi yang digunakan 5%, melalui perhitungan sebagai berikut:  
Ftabel =  $F_{\alpha}(k, n-k-1)$

$$F_{tabel} = F_{0,05}(3, 135-3-1)$$

$$F_{tabel} = F_{0,05}(3, 131)$$

Artinya dalam tabel f dapat dicari dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 131$  sehingga diperoleh ftabel sebesar 3,93. Berdasarkan hasil pada perhitungan diatas diperoleh maka  $F_{hitung} 2,244 < F_{tabel} 3,93$  yang artinya variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  dapat ditolak yaitu kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Motivasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
4. Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti., Latif, F., Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar

- Cabang Jeneponto. *MALOMO: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.1. No.1. Februari. Hal: 1-13.
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya organisasi Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.23. No.3.Hal: 397-403.
- Afandi, A., dan Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.3. No.2. September. E-ISSN: 2623-2634. Hal: 235-246.
- Anisa, A., and Tine, Y. (2022). *Effect of Compensation, Workload, Leadership on Employee Performance and Implication on Organization Performance*. *JRSSEM: Journal Research Social Science, Economic, and Management*. Vol.01. No.2. Page: 2076-2091. E-ISSN: 2807-6311. P-ISSN: 2807-6494.
- Atijah., dan Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaira*. Vol.5. No.1. April. Hal: 31-45. ISSN: 2548-9585. (online).
- Atika., Modding, B., Sammalia, B., and Hafied, H. (2019). *The Effect of Commitment, Leadership and Compensation on Job Satisfaction and Performance of Government Apprats in West Sulawesi Province*. *MECJ: Management and Economic Journal*. Vol.3. No.1. April. E-ISSN: 2598-9537. P-ISSN: 2599-3402. Page:1-12.
- Batubara, S.S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*. Vol.3. No.1. April. Hal: 40-58. E-ISSN: 2620-5866.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta.
- Faitul, G.M., dan Kusdiyanto. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia di Surakarta Cabang Solo Balapan). *VALUE: Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. Vol.4.No.1. Bulan April – September. E-ISSN: 2723-6951. Hal: 34-49.
- Febrianto, S.E. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim dan Efektifitas Tim (Suatu Kajian Studi Literatur Review Ilmu Manajemen Terapan). *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol.2. No.2. Juli. E-ISSN: 2716-375X. P-ISSN: 2716-3768. Hal: 598-609.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Islamiati, A., dan Rajak, I. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisc Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol.8. No.2. Mei-Agustus. P-ISSN: 2338-4794. E-ISSN: 2579-7476.
- Jumady, E., Djaharuddin, D., Ampauleng., dan Dahrul, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*. Vol.IX. No.3. Hal: 600-610. ISSN: 2088-1894 (Offline). ISSN: 2715-9671 (Online).
- Kamal, F., dan Abdillah, E.Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Pandu Siwi Sentosa

- Jakarta). *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.12. No.2. Hal: 103-122. ISSN: 1978-2586. EISSN: 2597-4823.
- Kusuma, U., dan Setiadi, P.B., dan Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Kari terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera di Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.11. No.1. Juli. P-ISSN: 2503-4413. E-ISSN: 2654-5837. Hal: 103-109.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajeemn & Organisasi Modern)*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Nandafiriska,, I., dan Marhandri, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIEE: Jurnal Ilmiah Ekotrans dan Erudisi*. Vol.1. No.2. Hal: 38-44. EISSN: 2777-0184. P-ISSN: 2797-2259.
- Osman, I.R., dan Hermawati, O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nitya Nandha di Bogor. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*. Vol.5. No.3. November. P-ISSN: 2654-4946. E-ISSN: 2654-7538. Hal:180-188.
- Pangemanan, N.D., Pio, R.J., dan Sambul, S.A.P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Productivity*. Vol.2. No.3. E-ISSN: 2723-0112. Hal: 256-261.
- Ponto, A.F.J., Sumardi., Taba, Muh.I. (2022). *The Effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance Mediated by Work Motivation At PT Mitra Karsa Utama Makassar*. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)*. Vol.5. No.4. E-ISSN: 2598-0890 P-ISSN: 2598-0882. Page: 16-27.
- Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Barutama di Balaraja. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.15. No.2. Juli - Desember. ISSN: 1979-0643. Hal: 96-106.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Rosi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi. *STIE Pasim Sukabumi: Jurnal Mahasis Manajemen*. Vol.1. No.1. April. Hal: 102-119.
- Samodro, R.B. and Kustini. (2022). *The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance CV. Giri Jaya Perkasa*. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.6. No.1. September. Page: 147-156. P-ISSN: 2581-2769. E-ISSN: 2598-9502.
- Sanjiwani, M., Jayanegara, K., Eka, I. P., & Kencana, N. (2015). Analisis Kepuasan Konsumen Restoran Cepat Saji Menggunakan Metode Partial Least Square (Studi Kasus: Burger King Bali). *E-Jurnal Matematika, Vol 4*(No 3), Hal 98-103.
- Santoso, S. (2014). *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan*

- Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi I. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji, Jusuf. (2016). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, Y., Haryono, S., and Sardiyo. (2020). *The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance: Evaluating the Role of Work Motivation*. *Journal Talent Development & Excellence*. Vol.12. No.2. Page: 2436-2449. ISSN 1869-0459 (print). ISSN 1869-2885 (online).
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiryani, Ni Luh Yumi., Mendra, I Wayan., dan Purnawati, Ni Luh Gede Putu. (2022). Pengaruh Kompensai, Motivasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asaparis Denpasar. *Jurnal EMAS*. Vol.3.No.12. Desember. E-ISSN: 2774-3020. Hal: 162-172.
- Wulandari, P., Roswaty., dan Ulum, M.B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abrurahmi di Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol.14.No.1. Mei. Hal: 42-51. Online ISSN: 2580-6882. Print ISSN: 2087-5304.
- Yanuar, A., dan Heriyanto, B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol.12. No.1. Hal: 90-98. P-ISSN: 0285-6911. E-ISSN: 2528-1518.