

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAKTI
NUGRAHA YUDA (ENERGY) PLTU BATURAJA**

Yunita Sari*)

Dosen Pasca Sarjana Universitas Baturaja

Email: yunitasari@unbara.ac.id

Noviansyah)**

Dosen Manajemen Universitas Baturaja

Email: noviansyahrais95@gmail.com

Cici Paramti*)**

Mahasiswa Manajemen Universitas Baturaja

Email: paranticici@gmail.com

ABSTRACT

The Influence of Leadership, Compensation and Work Placement on Employees' Performance at PT. Bakti Nugraha Yuda (Energy) PLTU Baturaja. This study aims to determine the influence of leadership, compensation and work placement on employees' performance at PT. Bakti Nugraha Yuda (Energy) PLTU Baturaja. In conducting the analysis, multiple linear regression was used. Based on data analysis and partial discussion, Leadership (X1) has an influence on Employees' Performance (Y), with the results of T count (9,525) > T table (2,003), Compensation (X2) has an influence on Employees' Performance (Y), with the result $-T \text{ count } (-4.108) < -T \text{ table } (-2.003)$, and Job Placement (X3) have an influence on employees' performance (Y), with the result of T count (4.745) > T table (2.003). And simultaneously Leadership, Compensation, and Work Placement have an influence on Employees' Performance at PT. Bakti Nugraha Yuda (Energy) PLTU Baturaja, with the results F count (50,419) > F table (2.77). The coefficient of determination (R Square) is 0.715. This shows that the influence of leadership, compensation and work placement on employees' performance at PT. Bakti Nugraha Yuda (Energy) PLTU Baturaja, amounting to 71.5% while the remaining 28.5% is influenced by other variables that are not explained in this study.

Keywords: Career Development, Organizational Commitment and Employees' Performance

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kelebihan yang dimiliki sumber daya manusia menjadi sebuah potensi yang positif. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak ada artinya, teknologi maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

(Wirawan, 2014: 352) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya.

Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis. Kepemimpinan seseorang pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikut, situasi dan budaya sistem sosialnya. Seseorang pemimpin dapat mempergunakan sejumlah pola perilaku atau gaya yang berbeda dalam memengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan merupakan persepsi para pengikut mengenai pola perilaku pemimpin ketika mencoba memengaruhi para pengikut. Sedangkan menurut (Afandi, 2018: 103) Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Wibowo, 2015: 289) Kompensasi merupakan kontra presentasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerjaan sebagai tukaran atas kontribusinya kepada

organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus rekrutmen, dan tepat/tidaknya penempatan seseorang karyawan pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. (Hartatik, 2019: 82).

Menurut observasi awal, PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja memiliki 165 karyawan

yang ada di PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja. Dalam penelitian ini, peneliti melihat fenomena yang terjadi pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja terkait dengan kepemimpinan di perusahaan tersebut, dimana pimpinan dapat lebih memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan dan karyawannya, namun kenyataannya dilapangan perusahaan PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja, pimpinan tersebut tidak memiliki inisiatif untuk melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan, dan kurang mempercayai masukan alasan dari karyawan, sehingga karyawan enggan untuk memberikan kritik, saran, maupun ide kepada pimpinan.

Pada penelitian ini, peneliti melihat fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja terkait dengan kompensasi di perusahaan tersebut. Pimpinan memberikan hak kepada para karyawan setiap bulan secara tertib namun karyawan merasa bahwa perlu adanya kompensasi sebagai penghargaan

terhadap kinerja mereka jika memenuhi target yang ditetapkan. Kompensasi sangat penting bagi mereka sebagai motivasi semangat kerja dan kepuasan kerja. Namun tidak dapat dipenuhi oleh pimpinan maupun perusahaan sehingga para karyawan merasa kurang puas dengan tidak adanya kompensasi atau penghargaan terhadap kinerja mereka tersebut. Kompensasi yang dimaksudkan tidak harus berupa uang (finansial) namun dapat berupa penghargaan lainnya seperti penghargaan sebagai karyawan teladan atau penghargaan lainnya.

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Sebagaimana terlihat pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja, masih ditemukannya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan yang mereka

miliki. Dilain pihak juga masih ada beberapa pegawai yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, sehingga sering kali terjadi seorang pegawai tidak sepenuhnya mampu menempatkan sikap mereka pada kondisi kerja tertentu.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Manajemen sumber daya manusia meliputi praktik-praktik yang terdiri dari beberapa praktik manajemen

sumber daya manusia yang penting. Strategi yang mendasari praktik-praktik manajemen sumber daya manusia ini diarahkan untuk memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Praktik manajemen sumber daya manusia meliputi menganalisis dan desain pekerjaan, menentukan kebutuhan sumber daya manusia (perencanaan SDM), menarik karyawan potensial (pengrekrutan), memilih karyawan (seleksi), menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan membekali mereka untuk kepentingan melaksanakan pekerjaan pada masa yang akan datang (pelatihan dan pengembangan), memberi penghargaan kepada karyawan (kompensasi), mengevaluasi kinerja mereka (mengelola kinerja mereka), dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang positif (hubungan karyawan). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas perusahaan yang bernilai strategis karena manajemen sumber daya manusia telah mampu meningkatkan kinerja perusahaan dengan

memberikan kontribusi kepada kepuasan karyawan dan pelanggan, inovasi, produktivitas, dan pengembangan reputasi yang menarik dalam komunitas perusahaan, (Suparyadi, 2015 :2)

Kepemimpinan

(Wirawan, 2014: 7)

Kepemimpinan merupakan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasikan visi. Kata kunci penting dalam definisi kepemimpinan adalah pemimpin. Pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya memengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung. Pemimpin adalah tokoh anggota masyarakat yang dikenal secara langsung atau tidak langsung oleh para pengikutnya, (Wirawan, 2014: 9).

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya di arahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. (Afandi, 2017: 103).

Ada beberapa Indikator Kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Wirawan,2014:360) yaitu:

1. Penyelesaian Konflik (*Conflict Solving*)

Dalam proses kepemimpinan sering terjadi konflik. Konflik dapat destruktif atau destruktif atau kreatif dan konstruktif tergantung pada bagaimana memenejnya. Pemimpin yang dapat menyelesaikan konflik dengan kesepakatan bersama menghasilkan rasa hormat. Ketidakmampuan menyelesaikan konflik secara

konstruktif dan kecenderungan untuk menghindari konflik dapat menimbulkan rasa tidak hormat dan meningkatkan antagonis dan kekerasan.

2. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif adalah upaya untuk memulai suatu aktivitas yang belum terjadi, dan menghentikan sesuatu yang sedang terjadi atau mengubah arah dan sifat upayanya. Pemimpin dapat mengambil inisiatif atau menghindari untuk mengambil inisiatif bahkan ketika orang mengharapkannya. Inisiatif adalah karakteristik dan intensitas upaya atau dorongan dan dukungan tindakan yang diambil.

3. Penelitian (*Inquiry*)

Penelitian memungkinkan pemimpin memperoleh fakta dan data. Kualitas penelitian tergantung pada kecermatan dan ketelitian. Pemimpin yang tidak cermat dan tidak teliti mengabaikan penelitian. Pemimpin yang ingin mencapai standar terbaik menunjukkan

keinginan untuk meneliti dan mempelajari aktivitas kerja.

4. Advokasi (*Advocacy*)

Advokasi adalah mengambil suatu posisi, mengemukakan pendapat, sikap dan keyakinan. Orang dapat mempunyai keyakinan akan tetapi tidak mau mengambil resiko untuk menyatakannya. Mungkin juga tidak mengemukakannya karena tidak mempunyai pendapat atau keyakinan. Advokasi pemimpin terhadap posisi, pendapat dan keyakinan merupakan salah satu aspek dari Kepemimpinan.

5. Kritik (*Critique*)

Kritik menunjukkan eksaminasi dan reksaminasi aktivitas-aktivitas. Merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi aktivitas pencapaian tujuan. Kritik untuk belajar dari pengalaman memberikan dasar untuk bekerja lebih efektif dengan atau melalui orang lain untuk mencapai tujuan.

6. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi yaitu dimensi yang menjelaskan motivasi apa yang

mendorong orang mempergunakan

Kepemimpinan tertentu.

7. Pembuatan Keputusan (*Decision Making*)

Dalam Kepemimpinan melalui pembuatan keputusan sumber-sumber diterapkan untuk kinerja.

Kompensasi

Menurut Sinambela (2016: 218) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rivai dan sagala (2011) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan

rawan terhadap goncangan karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Selain itu, organisasi akan di bayang-bayangi aksi protes dan demo yang mungkin saja akan dilakukan oleh pegawai sehingga organisasi akan rawan terhadap stabilitas baik produksi maupun pelayanan. Lagi pula, organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang layak akan dihadapi pada tingginya angkatan ketidakhadiran pegawai dalam bekerja dan stres kerja.

Menurut Hasibuan (2019:128) Indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- b) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

- c) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

- d) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya

akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

- e) Jenis dan Sifat Pekerjaan
- Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasa relatif rendah.

Penempatan Kerja

Penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen

sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus rekrutmen, dan tepat/tidaknya penempatan seseorang karyawan pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. (Hartatik, 2019: 82).

Menurut Sastrohadiwiryo (2019: 183) Indikator dalam penempatan tenaga kerja adalah :

1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggungjawab.

2. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

Kenyataan menunjukkan semakin lama tenaga kerja bekerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3. Kesehatan fisik dan mental

Pengujian/tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran, maupun tes kesehatan khusus yang diselenggarakan selama seleksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani maupun rohani.

4. Status perkawinan

Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja, tenaga kerja wanita yang memiliki suami

atau anak perlu dipertimbangkan penempatannya. Sebaiknya tenaga kerja yang bersangkutan tidak ditempatkan pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggalnya, baik kantor cabang maupun kantor pusat. Karena manajer yang bijaksana akan selalu menerima dan mempertimbangkan masukan dari anak buahnya sepanjang dapat menambah produktivitas kinerjanya.

5. Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja bersangkutan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2017: 83) Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur

pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang untuk menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut (Sinambela, 2016: 481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016:208) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu

proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaiknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketetapan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

5. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerjasama antar karyawan

yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) dengan menggunakan persamaan regresi linier. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen (Priyatno, 2016: 47),

Adapun persamaan regresi linier Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Penempatan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

e = Error term

Pengujian Hipotesis

Pengujian secara Individual (parsial) dengan uji-t

a) Pengujian hipotesis
Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan:

Ho: $b_1 = 0$ artinya tidak ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja.

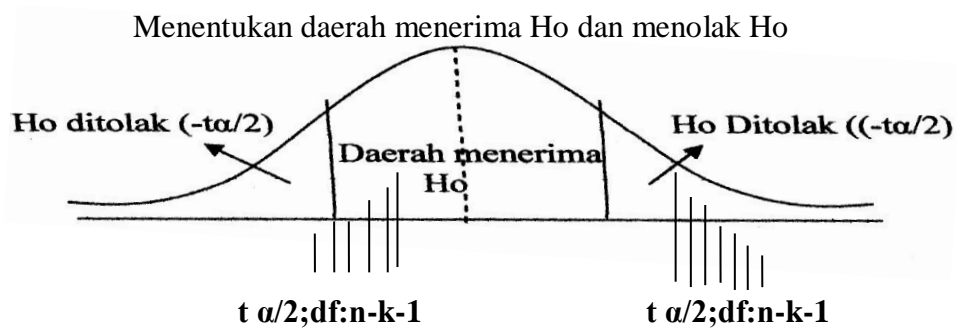
Ha: $b_1 \neq 0$ artinya ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha

Yuda (Energi)
PLTU Baturaja.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$
maka, H_0 diterima artinya tidak signifikan.

Kriteria pengujian adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
maka, H_0 ditolak artinya signifikan.



Gambar 1.

b) Pengujian hipotesis
kompensasi terhadap Kinerja
Karyawan :

$H_0: b_2 = 0$ artinya tidak ada
Pengaruh
Kompensasi
terhadap kinerja
karyawan pada PT.
Bakti Nugraha
Yuda (Energi)
PLTU Baturaja.

$H_a: b_2 \neq 0$ artinya ada
Pengaruh

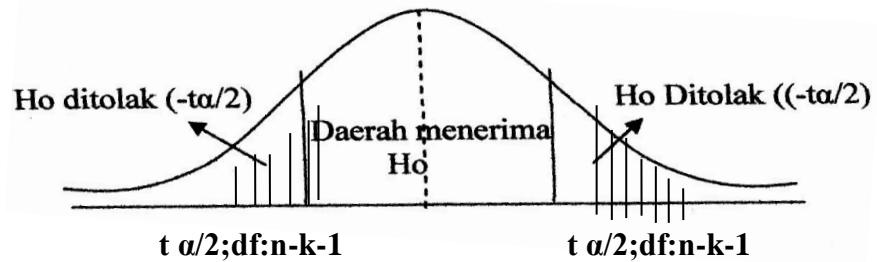
Kompensasi
terhadap kinerja
karyawan pada PT.
Bakti Nugraha
Yuda (Energi)
PLTU Baturaja.

Kriteria pengujian adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
maka, H_0 ditolak artinya signifikan.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$
maka, H_0 diterima artinya tidak signifikan.

Menentukan daerah menerima H_0 dan menolak H_0



Gambar 2.

c) Pengujian hipotesis an kerja terhadap Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Kinerja Karyawan :

$H_0: b_2 = 0$ artinya tidak ada Pengaruhpenempat an kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja.

$H_a: b_2 \neq 0$ artinya ada Pengaruhpenempat

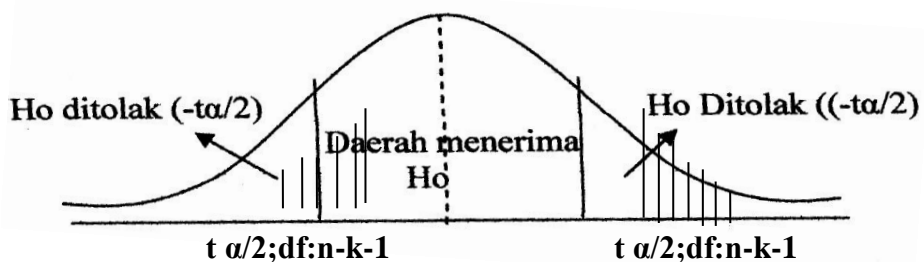
an kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja.

Kriteria pengujian adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak artinya signifikan.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ maka, H_0 diterima artinya tidak signifikan.

Menentukan daerah menerima H_0 dan menolak H_0



Gambar 3.

**Pengujian secara simultan Uji F
(keseluruhan)**

Dalam penelitian ini, uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja. Hipotesis yang digunakan dalam Pengujian secara keseluruhan (simultan) dengan uji-F ini adalah:

Ho: $b_1, b_2 = 0$ Tidak ada Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja.

Ha: $b_1, b_2 \neq 0$ Ada Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan

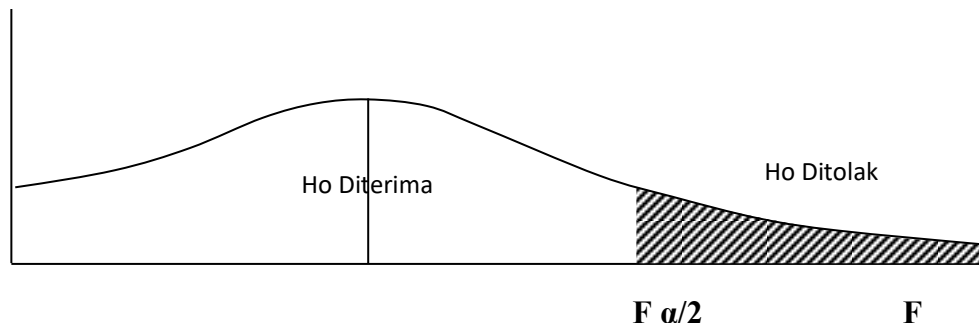
Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja

Kriteria Pengujian

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Menentukan F tabel

dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) , dan df 2 (n-k-1) n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. (Prayitno, 2012: 138).



Gambar 4.

Analisis Koefisien Determinasi

(R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Dengan persamaan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Nilai Koefisien Korelasi

Output Model Summary yang akan digunakan adalah *R square* yang telah disesuaikan, ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel devenden. R

Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Priyatno, 2016:63).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Kompensasi (X_2) Penempatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja dengan menggunakan bantuan *program SPSS 16*.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5.830	5.127
KEPEMIMPINAN	.654	.069
KOMPENSASI	-.929	.226
PENEMPATAN KERJA	1.030	.217

Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 5,830 + 0,654X_1 - 0,929X_2 + 1,030X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,830 yang berarti jika variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3) nilainya 0 (tidak ada) maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,830 satuan.

2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,654 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,654 dengan asumsi variabel Kompensasi (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3) tetap.

3. Nilai koefisien regresi Kompensasi -0,929 menyatakan bahwa setiap penurunan Kompensasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,929 dengan asumsi

variabel Kepemimpinan (X_1) dan Penempatan Kerja (X_3) tetap.

4. Nilai koefisien regresi Penempatan Kerja 1,030 menyatakan bahwa setiap kenaikan Penempatan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,030 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) tetap.

menguji secara individu pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja. T tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) uji 2 sisi maka $\alpha/2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ (0,025) dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 60-3-1=56$, pada tabel df 56 didapatkan t tabel adalah 2,003. Pengujian masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Pengujian Hipotesis

Pengujian parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis individual (Uji T) digunakan untuk

Tabel 2

Hasil T- test

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	1.137	.260
KEPEMIMPINAN	9.525	.000
KOMPENSASI	-4.108	.000

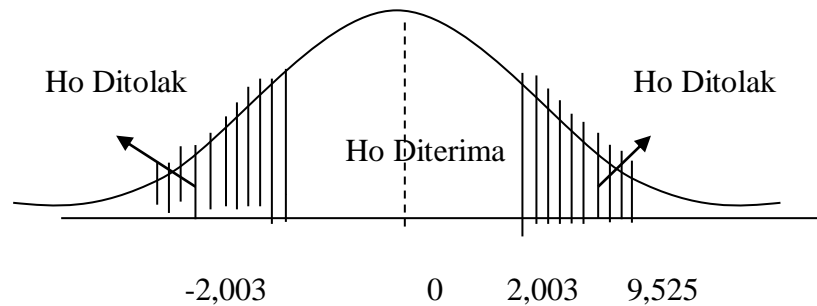
PENEMPATAN KERJA	4.745	.000
---------------------	-------	------

Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 2 diperoleh:

1. Nilai t_{hitung} X_1 (Kepemimpinan) sebesar 9,525 dan t_{tabel} ($df=n-k-1; \alpha=60-3-1; 0,025=56$), maka

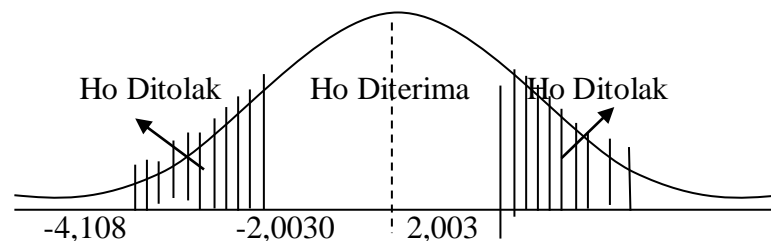
diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003 maka X_1 (Kepemimpinan) secara signifikan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $9,525 > 2,003$ Seperti dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 5

2. Nilai t_{hitung} X_2 (Kompensasi) sebesar -4,108 dan t_{tabel} ($df=n-k-1; \alpha=60-3-1; 0,025=56$), maka diperoleh t_{tabel} sebesar -2,003 maka X_2 (Kompensasi) secara signifikan

berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-4,108 < -2,003$ Seperti dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



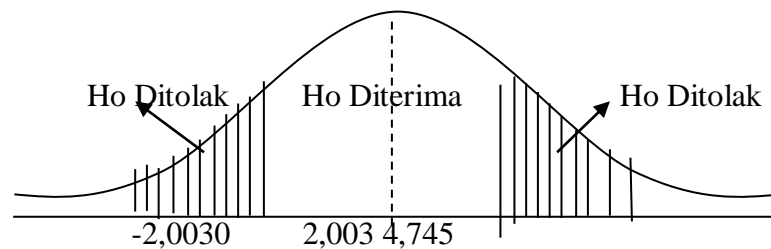
Gambar 6

3. Nilai t_{hitung} X_3 (Penempatan Kerja) sebesar 4,745 dan t_{tabel} ($df=n-k-$

$1; \alpha=60-3-1; 0,025=56$), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003 maka

X_1 (Penempatan Kerja) secara signifikan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) karena

t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,745 > 2,003$ Seperti dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja. Uji F dilakukan dengan

cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Menentukan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikan 0,05 dengan df jumlah variabel = 3, dan $df_2 = (n - k - 1) = 60 - 3 - 1 = 56$, n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen.

Tabel 3
Hasil Pengujian Secara Bersama-Sama ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2843.408	3	947.803	50.419	.000 ^a
Residual	1052.712	56	18.798		
Total	3896.120	59			

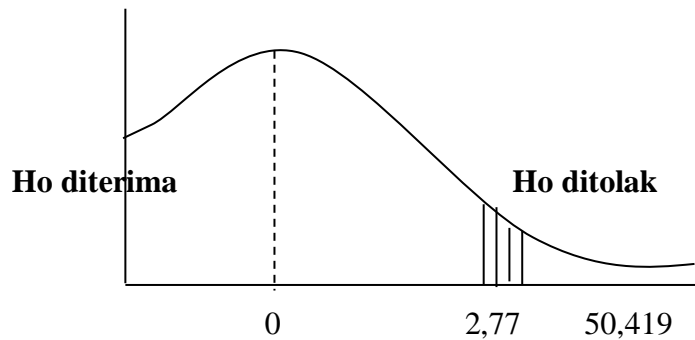
Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} 50,419 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar

2,77 hal ini berarti $50,419 F_{hitung} > 2,77 F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan,

Kompensasi dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja.



Gambar8

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Dengan persamaan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien determinasi

R² = Nilai Koefisien Korelasi

Output Model Summary yang akan digunakan adalah R square yang telah disesuaikan, ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel devenden. R Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Priyatno, 2016:63)

Tabel 4
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.715	4.335716

Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,715. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja, sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain kemampuan dan motivasi (Mangkunegara 2013:67).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara persial adalah nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 9,525 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,003 artinya ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi (X_2) sebesar -4,108 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar -2,003 artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penempatan Kerja (X_3) sebesar 4,745 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,003 artinya ada pengaruh yang signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan nilai F_{hitung} sebesar 50,419 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,77 artinya ada

pengaruh yang signifikan kepemimpinan, kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (*R Square*) dalam penelitian ini adalah 0,715. artinya kontribusi atau sumbangan Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap kinerja sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti kemampuan dan motivasi (Mangkunegara 2013:67).

Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel yang paling berpengaruh yaitu kepemimpinan, dimana kepemimpinan ini berperan penting dalam mengelolah perusahaan dan pemimpin harus bisa mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, dan Kepemimpinan Seharusnya lebih terbuka lagi kepada para karyawan sehingga dengan demikian akan memicu semangat dan dukungan dalam bekerja. Keterbukaan yang di berikan membuat karyawan nyaman dengan demikian karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan mampu menghasilkan ide serta gagasan yang mampu menguntungkan perusahaan.

Kompensasi variabel paling rendah tingkat pengaruhnya , dengan demikian Kompensasi yang diberikan seharusnya

sesuai dengan apa yang dicapai karyawan sehingga karyawan merasa puas dan semangat dalam bekerja pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja. Hal ini juga di tunjukan dengan melakukan kepemimpinan sesuai dengan tujuan untuk meningkat kan kinerja karyawan agar lebih baik dan memberikan kompensasi sesuai dengan kewajiban yang harus di berikan kepada karyawan dan penempatan kerja yang lebih baik bagi pegawai yang mampu meraih kinerja yang optimal.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut Afandi (2018: 103), mengungkapkan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan insprisasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Dari pembahasan teori kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan dalam mencapai suatu tujuan bersama.

Teori yang di kemukakan menurut Kasmir (2017: 255)Kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan turun.

Menurut Sastrohadiwiryo (2019: 182) Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, bukan saja menjadi idaman perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan tenaga kerja. Dengan begitu, tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga yang bersangkutan mengetahui ruang lingkup pekerjaan. Akibat yang menguntungkan perusahaan adalah meningkatnya semangat dan

kegairahan kerja serta disiplin tenaga kerja yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alwi dkk (2013) dengan judul: “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, Penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 116 orang karyawan dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, Penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mawei Dkk (2014) dengan judul: “Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Bni (Persero), Tbk. Kcu Manado”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan, Penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado. Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 68 karyawan, dan jumlah responden 68, dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, Penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Pimpinan sebaiknya memperhatikan kepemimpinan, Penempatan kerja yang lebih tepat dan kompensasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryadharna Dkk (2016) dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan”. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sri Artha Lestari – Denpasar. Metode penelitian menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis). Populasi penelitian ini sebanyak 194 orang dan sampel 66 orang, yang ditentukan dengan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan yang memberikan kesempatan pada karyawannya dalam merumuskan tujuan perusahaan dan pemberian insentif yang adil serta transparan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai diketahui dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan ini maka perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan melakukan usaha yang terarah dan terpadu serta dilaksanakan dengan konsisten dan berkesinambungan agar dapat mencapai kepuasan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh ada Pengaruh secara parsial (individu) antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel penempatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (keseluruhan) ada Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil analisis koefisien determinasi Besar ny koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah 0,715. artinya kontribusi atau sumbangan Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti kemampuan dan motivasi.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh tertinggi diantara variabel lain sebesar 9,525, sehingga variabel kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian pada PT. Bakti Nugraha Yuda (Energi) PLTU Baturaja, maka peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Seharusnya lebih terbuka lagi kepada para karyawan sehingga dengan demikian akan memicu semangat dan dukungan

dalam bekerja. Keterbukaan yang di berikan membuat karyawan nyaman dengan demikian karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan mampu menghasilkan ide serta gagasan yang mampu menguntungkan perusahaan.

2. Kompensasi seharusnya diberikan sesuai dengan apa yang dicapai karyawan sehingga karyawan termotivasi semangat dalam bekerja dan merasa puas dengan pencapaiannya.
3. Penempatan kerja seharusnya ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan yang bekerja dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya merasa nyaman dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan.
4. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian lain pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda. menambahkan variabel bebas selain Kepemimpinan, Kompensasi dan Penempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Nusa Media Yogyakarta.
- Alwi Dkk. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen* Volume 15, No. 2, Juli 2019.
- Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hartatik, Indah Puji. 2019. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Kaktus.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mawei Dkk. 2014. Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Bni (Persero), Tbk. Kcu Manado. *Jurnal Emba* Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 944-954.

Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Sastrohadiwiryo dan Hadiningsih. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi aksara.

Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

Suryadharma Dkk 2016."Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan",(*Studi Kasus Pada Pt.Bpr sri artha lestari Denpasar*). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.2 (2016) :335 – 358.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.