

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. VIVO BALI INDONESIA AREA DENPASAR 3

I Kadek Agus Suantara¹, I Wayan Suarjana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: agussuantara56@gmail.com

Abstrak

Produktivitas merupakan hasil pengukuran kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang. Penentuan pengambilan jumlah responden dilakukan dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah, regresi linier berganda, dengan bantuan program SPSS Versi 25. Hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kompensasi, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang

berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas karyawan meningkat. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang

akan datang adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas yang tinggi.

Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Sulaeman 2014). Kemudian, Sedarmayanti (2016:35), yang mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan hasil pengukuran kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, yang hakekatnya merupakan asset dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang memberdayakan para pengikut secara individu untuk mengembangkan kemampuan mereka, dan meningkatkan efektifitas diri karyawannya (Robbins dan Judge, 2015:264). Menurut Lai (2020) Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam menyebabkan perubahan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif. Menurut Rivai (2014: 42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Kendra, 2013).

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain adalah

kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Menurut Hasibuan (2017:119), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang disumbangkan pada pekerjaannya (Bangun,2012:255).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik dan melakukan penelitian untuk mengetahui produktivitas karyawan pada PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3 yang diukur dengan variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka yang

menjadi perumusan masalah dalam penelitian yaitu Apakah kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan ?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu data primer data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari sampel penelitian dengan cara wawancara langsung dan dari hasil proses penyebaran kuesioner yang menjadi populasi atas kuesioner penelitian. Selanjutnya data sekunder, data tersebut berupa profil perusahaan, jumlah karyawan dan target perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3 yang berjumlah 30 orang. Teknik

penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2015:122). Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi yang berjumlah 30 orang akan digunakan sebagai responden.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai (r) yang merupakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation $\geq 0,30$ (Sugiyono, 2015:203). Berdasarkan tabel 5.1 dibawah, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada diatas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, apabila memiliki koefisien alpha (α) $\geq 0,6$. Berdasarkan tabel 5.1 diatas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 5.1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen
Penelitian Terhadap 30 Orang Responden

Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0.577	Valid	0.823	Reliabel
	X1.2	0.375	Valid		
	X1.3	0.444	Valid		
	X1.4	0.436	Valid		
	X1.5	0.425	Valid		
	X1.6	0.421	Valid		
	X1.7	0.599	Valid		
	X1.8	0.614	Valid		
	X1.9	0.388	Valid		
	X1.10	0.442	Valid		
	X1.11	0.535	Valid		
	X1.12	0.578	Valid		
Kompensasi	X1.1	0.482	Valid	0.907	Reliabel
	X1.2	0.392	Valid		
	X1.3	0.537	Valid		
	X1.4	0.472	Valid		
	X1.5	0.655	Valid		
	X1.6	0.735	Valid		
	X1.7	0.499	Valid		
	X1.8	0.500	Valid		
	X1.9	0.729	Valid		
	X1.10	0.540	Valid		
	X1.11	0.542	Valid		
	X1.12	0.747	Valid		
	X1.13	0.752	Valid		
	X1.14	0.783	Valid		
	X1.15	0.624	Valid		
Produktivitas Kerja	Y1.1	0.410	Valid	0.825	Reliabel
	Y1.2	0.623	Valid		
	Y1.3	0.451	Valid		
	Y1.4	0.462	Valid		
	Y1.5	0.451	Valid		
	Y1.6	0.689	Valid		
	Y1.7	0.383	Valid		
	Y1.8	0.638	Valid		
	Y1.9	0.513	Valid		
	Y1.10	0.404	Valid		
	Y1.11	0.401	Valid		
	Y1.12	0.370	Valid		

Analisis Inferensial

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara *Kepemimpinan*

Transformasional dan *Kompensasi* terhadap *Produktivitas Kerja* pada PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3 secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6

Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.320	0,636		2.074	0.048
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.404	0.131	0.458	3.089	0.005
Kompensasi (X2)	0.307	0.106	0.427	2.883	0.008
R				0.639	
R Square				0.408	
Adjusted R Square				0.365	
F Statistic				9.321	
Signifikansi				0.001	

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.320 + 0.404X_1 + 0.307X_2$$

Dari persamaan tersebut diatas, dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Diketahui nilai Costant (a) sebesar 1.320 artinya pengaruh *Kepemimpinan Transformasional* (X1) dan *Kompensasi* (X2) terhadap nilai

Produktivitas Kerja (Y) adalah positif.

2) Diketahui nilai koefisien Kepemimpinan

Transformasional (X1) sebesar 0,404 artinya setiap 1 unit nilai Kepemimpinan

Transformasional (X1) sedangkan nilai Kompensasi (X2) tetap, maka akan menambah nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,404

3) Diketahui nilai koefisien Kompensasi (X2) sebesar 0,307 artinya setiap 1 unit nilai Kompensasi (X2) sedangkan nilai Kepemimpinan

Transformasional (X1) tetap, maka akan menambah nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,307

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS Version 25 for Windows.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas data. Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.31833561
Most Extreme Differences	Absolute	0.125
	Positive	0.110
	Negative	-0.125
Test Statistic		0.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bila signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2015:61). Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi

sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas. Hasil multikolinieritas data disajikan pada Tabel 5.8 berikut.

Tabel 5.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	0.998	1.002
	Kompensasi	0.998	1.002

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

c) Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2018:142), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji glejser atau uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.9.

Tabel 5.9
Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.856	0.373		2.295	0.030
	Kepemimpinan Transformasional	-0.044	0.077	-0.104	-0.575	0.570
	Kompensasi	-0.115	0.062	-0.333	-1.849	0.075

a. Dependent Variable: ABSRes

Berdasarkan Tabel 5.9 di atas dapat diketahui nilai signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar $0,570 > 0,05$ dan variabel Kompensasi (X2) sebesar $0,075 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan model bebas dari heteroskedasitas.

3. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.6 diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,639 dimana nilai tersebut berada diantara 0,6 sampai dengan 0,799, yang berarti terdapat korelasi yang positif dan kuat. Ini berarti bahwa apabila Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kompensasi (X2) meningkat maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3 akan meningkat demikian sebaliknya.

4. Uji T

Hasil pengujian t-test pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3 terlihat pada

Tabel 5.6 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Dari hasil t-test pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3 menunjukkan nilai standardized coefficients beta untuk variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,458 yang menunjukkan arah positif serta nilai signifikan uji t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3 sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
- 2) Dari hasil t-test pengaruh Kompensasi terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3 menunjukkan nilai *standardized coefficients* beta untuk variabel Kompensasi sebesar 0,427 yang menunjukkan arah positif serta nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari (*taraf nyata*) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai *standardized coefficients* beta untuk variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,458 yang menunjukkan arah positif serta nilai signifikan uji t sebesar

0,005 yang lebih kecil dari α (*taraf nyata*) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya semakin baik Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan pada PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3 maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional dimana pemimpin mampu memberikan motivasi dan pelatihan secara individu terhadap karyawan yang terabaikan, sehingga karyawan merasa dihargai dan diberikan kepercayaan untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu dari bentuk gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi

individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat (Robbins dan Judge, 2015:264). Namun, masih terdapat karyawan yang kurang mendapatkan dukungan dan perhatian dari pimpinan PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3, sehingga berakibat pada menurunnya produktivitas karyawan yang kurang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Asbari (2020), Setiarlan (2020), kepemimpinan transformasional berpengaruh memberikan efek positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil Widayanti (2017), Naidah

(2016), kepemimpinan transformasional berpengaruh memberikan efek positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai standardized coefficients beta untuk variabel Kompensasi sebesar 0,427 yang menunjukkan arah positif serta nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya semakin baik Kompensasi yang diberikan PT. Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Jika perusahaan memberikan kompensasi yang tepat sesuai dengan jam kerja ataupun target yang mampu dilampaui, agar karyawan merasa

dihargai atas kerja kerasnya sehingga mampu mendorong kemampuan individu lebih maksimal untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun, ada sebagian kecil karyawan yang merasa kompensasi tersebut belum mencukupi, ini terjadi karena tingkat kepuasan karyawan berbeda-beda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan diantaranya Fitriani (2019), Suhartinah (2018), pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil Fitrianti (2018), Widayanti (2017), pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

- 1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional, maka akan meningkat Produktivitas Kerja Karyawan dan sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Transformasional, maka akan berdampak menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *standardized coefficients* beta untuk variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,458 yang menunjukkan arah positif serta nilai signifikan uji t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya bahwa semakin baik Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dan sebaliknya semakin rendah Kompensasi, maka akan menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil pengujian

menunjukkan nilai standardized coefficients beta untuk variabel Kompensasi sebesar 0,427 yang menunjukkan arah positif serta nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Oleh karena Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka sebaiknya perusahaan memperhatikan sebagai indikator yang terendah yakni pada pernyataan X1.1 yang mendapatkan nilai rata-rata 3.53 “pimpinan ditempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan”, agar untuk ditingkatkan perannya dan untuk pernyataan yang mendapat nilai tertinggi agar dapat dipertahankan atau ditingkatkan.
- 2) Oleh karena Kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka sebaiknya perusahaan memperhatikan sebagai indikator yang terendah yakni pada pernyataan X2.10 yang mendapatkan nilai rata-rata 3,53 “saya merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan”, agar mampu untuk ditingkatkan lagi perannya dan untuk pernyataan yang mendapat nilai tertinggi agar dapat dipertahankan atau ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Setiarlan, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol. 10 No. 2, pp. 141-155.
- Alwan, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di

- Ambarawa). *Diponegoro Journal Of Management*, Vol 7 No 4, pp. 320-333.
- Anjani, T. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aia Finansial Cabang Kartini Bandar Lampung.
- Burhan, I. F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kesmasindo Mada Nusantara. *Repository Universitas Jember*.
- Cahyani, N. M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Kuta Money Exchange. *Repository Unmas*.
- Fitriani. (2019). Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Economic Education Analysis Journal*.
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 2 No. 3, pp. 204-216.
- Henny Khustina, N. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Job Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, pp 8-6.
- Yanthy. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *Bisnis Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol. 8 No. 1, pp.131-153.