



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PO Gunung Harta Ponorogo

Fera Widianti^{1*}, Kenlies Era Rosalina Marsudi²

¹ Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, ferawidia202@gmail.com

² Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, kenliesmarsudi@iainponorogo.ac.id

Article Info

Article history:

Received May 15, 2024

Revised June 4, 2024

Accepted June 28, 2024

Available online June 28, 2024

*Corresponding author email:

ferawidia202@gmail.com

Keywords:

Compensation, Employee performance, Job Training, Leadership Style.

Abstract

Employee performance is the final result achieved by individuals in the form of goods or services, which must be by the agreed quality or standards in terms of cost, time, quality, and quantity. At the Gunung Harta Ponorogo Branch Office, various performance problems have emerged, such as bus delays, decreased ticket sales, customer complaints regarding unsatisfactory service, unfriendly attitudes, delays in departure, lack of coordination between teams, and lack of responsiveness. This study aims to analyze the effect of leadership style, job training, and compensation on employee performance partially and simultaneously. The method used is quantitative, with data collection through questionnaires to 50 Gunung Harta Ponorogo Branch Office employees using saturated samples. Instrument testing includes validity and reliability tests, while data analysis is carried out by descriptive analysis, classical assumption test, and multiple regression analysis. The findings show that leadership style positively and significantly influences employee performance. Then job training has a positive and significant influence on employee performance. And finally compensation also has a positive and significant influence on employee performance.

DOI: [10.21154/niqosiya.v4i01.3175](https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3175)

Page: 130-145

Niqosiya with CC BY license. Copyright © 2024, the author(s)

PENDAHULUAN

Pada saat ini industri transportasi merupakan salah satu industri yang berkembang di Indonesia. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang transportasi adalah PT Gunung Harta Transport Solutions. Gunung Harta menawarkan layanan bus antar provinsi jarak jauh (AKDP) dan juga memiliki beberapa unit bus wisata. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1993 oleh I Wayan Sutika. Salah satu kantor cabang dari Gunung Harta terletak di Jalan Arif Rahman Hakim, Perumda, Keniten, Kecamatan Ponorogo, Jawa Timur 63412. Terdapat beberapa isu menarik seputar kinerja karyawan yang dapat dipelajari dan sering ditemui di perusahaan Gunung Harta. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa beberapa karyawan yang memiliki kinerja kurang optimal dan mendapatkan beberapa keluhan karena pekerjaannya yang dianggap kurang memuaskan. Beberapa keluhan tersebut diantaranya adalah sikap yang kurang ramah, keterlambatan keberangkatan, kurangnya koordinasi antar tim, dan kurangnya responsivitas (Dicky, 2023).

Menurut Luthans, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Kinerja merupakan suatu titik akhir yang dihasilkan oleh orang atau individu baik berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang di capai harus sesuai dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati baik pada level biaya, waktu penyelesaian ataupun kualitas serta kuantitasnya. Kinerja merupakan hasil evaluasi pekerjaan pegawai yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja seseorang juga dapat dikatakan perwujudan atau penampilan orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan kualitas kerja yang tinggi dimana setiap tugas yang diberikan atasan dapat diselesaikan tepat waktu dan setiap tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan yang baik akan sangat memengaruhi performansi dari perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Jika karyawan bekerja dengan efektif dan efisien maka performansi perusahaan menjadi baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi tolak ukur kemajuan suatu perusahaan (Nurhidayati & Erika, 2020). Sedarmayanti menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, keterampilan dan pengalaman sebelumnya (Sedarmayanti, 2009).

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Aktivitas kepemimpinan yang efektif dan efisien dapat dicapai dengan menyeimbangkan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja orang-orang yang dipimpinnya sehingga membuat orang yang dipimpin merasa termotivasi atau lebih baik dalam melayani pelanggan. Tanggung jawab pimpinan merupakan keterampilan dalam menggabungkan kebutuhan organisasi dengan keinginan karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai sambil memenuhi keinginan karyawan (Maharani & Anggarani, 2018). Kualitas pemimpin dipandang sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan (Efendi, 2020). Pimpinan PO Gunung Harta adalah manager yang diterima karyawan sebagai follower atau kolaborator. Pimpinan PO Gunung Harta memiliki kewenangan pengawasan operasional

terhadap karyawan yang dikelolanya. Hasil wawancara kepada salah satu karyawan menyatakan bahwa pimpinan atau manager belum menampakkan efektivitas kepada karyawan. Masih adanya perilaku pimpinan yang bersifat otoriter dalam memberikan perintah, seperti kurangnya dalam melibatkan karyawan dalam pengambilan suatu keputusan, dan kurangnya komunikasi terhadap karyawan (Fadhallah, 2020). Hal ini juga didukung beberapa temuan yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seperti temuan Marlina dkk (Marlina, Insani, Ajiz, & Darsa, 2022), serta Abdi dan Aminnuddin yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Abdi & Aminnuddin, 2024). Sedangkan temuan Desnirita dan Abdurrahman menunjukkan hal sebaliknya dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Desnirita & Abdurrahman, 2023).

Selanjutnya faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Teori pelatihan kerja menjelaskan bahwa Pelatihan di tempat kerja merupakan keharusan dan harus diselenggarakan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga para karyawan dapat mencapai produktivitas maksimum dalam melaksanakan tugasnya. PO Gunung Harta Ponorogo mengadakan pelatihan yang dapat diikuti berdasarkan delegasi dari perusahaan, dengan tujuan agar mampu meningkatkan kemampuan yang di miliki pegawai. Jenis pelatihan yang di adakan yaitu pelatihan mengemudi, teknis, mekanik, dan asosiasi sistem keuangan, Pelatihan yang paling sering di adakan adalah pelatihan mengemudi, hal ini bertujuan agar para supir yang berkerja dapat mengetahui teknis terbaru dalam penggunaan alat dan mesin kendaraan, agar kendaraan dapat berjalan normal dan konsumen merasa nyaman selama di perjalanan. Misi dari pelatihan pada Gunung Harta Ponorogo adalah untuk meningkatkan kinerja staf yang kurang memuaskan akibat kurangnya kualifikasi (Dicky, 2023). Dengan demikian, pelatihan kerja berfungsi sebagai upaya untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan fokus pada pengembangan keterampilan yang masih kurang (Hamdani, Komalasari, Muna, & Anatan, 2022). Pernyataan tersebut juga didukung temuan Fitri dkk (Fitri, Herwan, & Putri, 2023), dan Mutholib yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mutholib, 2019). Sementara itu, Sukmawati menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sukmawati, Ratnasari, & Zulkifli, 2020).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi atau gaji. Kompensasi merujuk pada seluruh jenis pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Pendapatan ini bisa berupa uang atau barang, dan dapat diterima secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi mencakup berbagai bentuk remunerasi yang diberikan oleh perusahaan untuk menghargai kontribusi dan kinerja karyawan (Zaqiyah, Istiqomah, Fadilla, Mardianto, & Putra, 2023). Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan menyatakan bahwa pemberian gaji dengan sistem pengupahan yang berbasis pada jumlah penumpang atau kejar target mengakibatkan pengemudi cenderung menjadi kelelahan dan mengakibatkan

performa kurang baik sehingga mempengaruhi kualitas layanan. Oleh karena itu, dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi tertentu, kepentingan karyawannya harus diperhatikan. Sistem penghargaan dirancang untuk menjamin kinerja karyawan (Adiyanti & Nugraha, 2023). Pernyataan tersebut juga didukung temuan Anggriawan (Anggriawan, Rusdianti, & Santoso, 2023), dan Muqtafin yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muqtafin, Basyid, & Marsudi, 2024). Sedangkan, Octavia menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Octavia, Sihiteb, & Al-Ardi, 2023).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PO Gunung Harta Ponorogo. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana masing-masing faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta untuk memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dari uraian yang telah disajikan, peneliti merasa tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut topik mengenai gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Sugiono menjelaskan bahwa pendekatan ini didasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui alat penelitian, menganalisis data secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen kemudian kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Populasi merujuk pada seluruh subjek yang menjadi fokus penelitian (Wasis, 2006). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di Kantor Cabang Gunung Harta Ponorogo. Sedangkan Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang dipilih dengan metode-metode khusus (Wasis, 2006). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *non-probability sampling*. Sugiyono menjelaskan bahwa *non-probability sampling* adalah metode sampel di mana pemilihan tidak dilakukan secara acak (Sugiyono, 2008). Penentuan jumlah sampel dilakukan melalui metode sensus, yang mengacu pada prinsip yang telah dijelaskan oleh Sugiyono bahwa *sampling jenuh*, atau sensus, adalah teknik di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam studi (Sugiyono, 2008).

Data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk data berjenis primer kuantitatif. Data ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan platform *Google Form*. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, dan cenderung memuat informasi yang dinyatakan dalam bentuk angka atau bilangan (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner. Pendekatan kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang

melibatkan pengiriman pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Bawono, 2006). Instrumen pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (cukup setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju) untuk setiap jawaban pada item instrumen. Setelah data terkumpul dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen untuk mengukur seberapa baik dan konsisten instrumen tersebut.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda yaitu metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Tujuan dari regresi linear berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Kinerja\ Karyawan = \alpha + \beta_1\text{Gaya\ Kepemimpinan} + \beta_2\text{Pelatihan\ Kerja} + \beta_3\text{Kompensasi} + \varepsilon \quad (1)$$

Dimana α merupakan konstanta, β merupakan nilai koefisien masing-masing variabel, dan ε merupakan *error term*. Metode analisis regresi linear berganda meliputi pengujian asumsi klasik untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan. Pengujian asumsi klasik mencakup uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui dampak dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dan terakhir adalah pengujian hipotesis yang mencakup uji t untuk menguji pengaruh secara parsial (independen), uji F untuk menguji pengaruh secara simultan (bersama-sama), dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas adalah indikator yang menggambarkan seberapa baik sebuah instrumen atau kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud. Validitas mencerminkan sejauh mana data yang dikumpulkan melalui kuesioner dapat mengukur aspek yang ingin diidentifikasi (Wahyuning, 2021). Berikut merupakan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan		Pelatihan Kerja		Kompensasi		Kinerja Karyawan	
r _{hitung}	Hasil	r _{hitung}	Hasil	r _{hitung}	Hasil	r _{hitung}	Hasil
0,823	Valid	0,814	Valid	0,554	Valid	0,688	Valid
0,821	Valid	0,841	Valid	0,761	Valid	0,690	Valid
0,860	Valid	0,859	Valid	0,793	Valid	0,719	Valid
0,811	Valid	0,808	Valid	0,681	Valid	0,547	Valid
0,734	Valid	0,855	Valid	0,737	Valid	0,585	Valid
0,765	Valid	0,802	Valid	0,739	Valid	0,667	Valid
0,735	Valid	0,722	Valid	0,867	Valid	0,665	Valid
0,695	Valid	0,746	Valid	0,736	Valid	0,752	Valid

Catatan: Nilai r_{tabel} (0,279)

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1 yang disajikan dapat disimpulkan setiap pernyataan dalam indikator gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai r_{hitung} yang melebihi nilai r_{tabel} (0,279). Dengan demikian, dapat dijadikan instrumen untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen yang digunakan dalam penelitian (Siyoto & Sodik, 2015). Kriteria keputusan pada uji reabilitas adalah apabila nilai *cronbach's alpha* dari variabel yang diamati melebihi *Cross of Value* (0,60), variabel tersebut dianggap memiliki reliabilitas. Berikut merupakan hasil dari uji reabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Cross of Value	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,909	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,922	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,877	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,817	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel melebihi *cross of value* (0,60). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam instrumen penelitian ini dapat diandalkan, yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian.

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Analisis karakteristik responden berdasarkan usia berfungsi untuk membantu dalam memahami distribusi usia responden dan bagaimana variasi usia dapat mempengaruhi hasil penelitian. Data mengenai usia responden yang merupakan karyawan di Kantor Cabang Gunung Harta Ponorogo yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kelompok usia yang disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-29	35	85%
30-39	13	10%
40-49	1	2%
50-59	1	2%
Total	50	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Data mengenai usia karyawan di Kantor Cabang Gunung Harta Ponorogo menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berada dalam rentang usia 20-29 tahun, dengan jumlah

mencapai 35 orang atau 85%. Kemudian diikuti karyawan yang berusia antara 30-39 tahun dengan jumlah 13 orang atau 10%, dan masing-masing 1 orang atau 2% untuk usia 40-49 tahun dan 50-59 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Kantor Cabang Gunung Harta Ponorogo berada dalam rentang usia 20-29 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Analisis deskriptif karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan bertujuan untuk merangkum dan menggambarkan data demografis terkait pendidikan responden guna memahami bagaimana tingkat pendidikan dapat mempengaruhi hasil penelitian. Data tentang mengenai pendidikan responden dalam penelitian ini mencakup karyawan dikelompokkan ke dalam tiga kategori. Penjelasan lebih terinci mengenai hal ini dapat ditemukan dalam Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	1	2%
SMA	38	88%
SMP	11	10%
Total	50	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat 1 orang atau 2% responden dengan pendidikan S1, 38 orang atau 88% dengan pendidikan SMA, dan 11 orang atau 10% dengan pendidikan SMP. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Kantor Cabang Gunung Harta Ponorogo memiliki latar belakang pendidikan SMA dengan jumlah mencapai 38 orang atau 88%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menilai apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data yang tidak terlalu condong ke kiri atau ke kanan (PS, Munir, & Suhartono, 2023). Kriteria keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dianggap memiliki distribusi normal. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Asymp.Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,200	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Hasil *output* pada Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana nilai tersebut melebihi nilai *alpha* 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan atau sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Penentuan keputusan dalam melakukan uji multikolinieritas dalam penelitian ini didasarkan pada analisis nilai tolerance dan VIF (Sugiyono, 2006). Kriteria keputusan dalam uji multikolinieritas adalah model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* berada di atas 0,01.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,929	1,076	Tidak Terdapat Multikolinieritas
Pelatihan Kerja	0,716	1,396	Tidak Terdapat Multikolinieritas
Kompensasi	0,677	1,477	Tidak Terdapat Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil dari Tabel 6 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,929 dan nilai VIF sebesar 1,076. Sedangkan pelatihan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,716 dan nilai VIF sebesar 1,396. Sementara itu, kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,677 dan nilai VIF sebesar 1,477. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki *tolerance* melebihi 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10 yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antara variabel independen dan variabel terikat.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi antara kesalahan pada periode saat ini dengan kesalahan pada periode sebelumnya dalam regresi linier (Riyanto & Andhita Hatmawan, 2020). Deteksi autokorelasi pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji Durbin Watson dengan kriteria penentuan keputusan adalah:

Tabel 7. Kriteria Keputusan Uji Autokorelasi Durbin-Waston

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak ada keputusan	$dL \leq d \leq dU$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tidak ditolak	$dU < d < 4 - dU$

Sumber: Riyanto, Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen, 2020

Berikut merupakan hasil dari uji autokorelasi Durbin-Watson dalam penelitian ini yang tersaji dalam Tabel 8. Hasil dari Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson yang dihasilkan adalah 1,553 dengan $k = 3$ dan $n = 50$. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, diperoleh $dL = 1,421$ dan $dU = 1,674$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson

berada di antara $dL (1,421) < dW (1,553) < dU = (1,674)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada kepastian yang kuat terkait hubungan antara gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengatasi masalah autokorelasi, diperlukan uji tambahan, yaitu uji *Run Test*. *Run Test* digunakan untuk menilai apakah data residual bersifat acak atau sistematis. Hasil dari *Run Test* ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Waston

Nilai dW	Nilai dL	Nilai dU	Keterangan
1,553	1,421	1,674	Tidak Ada Keputusan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Tabel 9. Hasil *Run Test*

Asymp.Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,568	Tidak Terdapat Gejala Autokorelasi

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Dari hasil uji autokorelasi menggunakan *Run Test* pada Tabel 9, didapatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,568, yang lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varian yang signifikan antara residu dalam model regresi di berbagai pengamatan. Kualitas model regresi yang baik adalah ketika tidak ada keberadaan heteroskedastisitas (Uyun & Lutvi Yoseanto, 2022). Kriteria keputusan pada uji apabila nilai signifikansi lebih dari *alpha* (0,05) maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut merupakan hasil dari uji heterokedastisitas:

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t_{hitung}	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,774	0,443
Pelatihan Kerja	0,519	0,606
Kompensasi	1,621	0,112

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 10, diketahui bahwa nilai sig. gaya kepemimpinan adalah 0,443, pelatihan kerja adalah 0,606, dan kompensasi adalah 0,112. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi yang ditunjukkan dengan semua nilai sig. untuk ketiga variabel tersebut lebih besar dari *alpha* (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dalam sebuah model hipotesis menjabarkan hubungan antara hasil dengan variabel prediktor (Malay, 2022). Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel 11:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	t _{hitung}	Sig.
(contant)	0,713	3,629	3,554	0,001
Gaya Kepemimpinan	0,526	0,071	7,439	0,000
Pelatihan Kerja	0,241	0,080	3,018	0,004
Kompensasi	0,196	0,086	2,231	0,031

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 11 model regresi yang dibuat untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Model regresi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Kinerja\ Karyawan = 0,713 + 0,526_{Gaya\ Kepemimpinan} + 0,241_{Pelatihan\ Kerja} + 0,192_{Kompensasi} \quad (2)$$

Hasil dari penghitungan persamaan regresi berganda pada persamaan (1) mengindikasikan bahwa:

1. Koefisien konstanta yang dihitung sebesar 0,713 menunjukkan bahwa ketika nilai gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi tetap, maka keputusan terkait kinerja karyawan sebesar 0,713.
2. Koefisien gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,526 menggambarkan bahwa jika tingkat gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,526 satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
3. Koefisien pelatihan kerja adalah sebesar 0,241 yang menandakan bahwa peningkatan satu satuan atau satu tingkat dalam pelatihan kerja akan berdampak pada peningkatan sebesar 0,241 satuan dalam kinerja karyawan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
4. Koefisien kompensasi adalah sebesar 0,192 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan atau satu tingkat dalam Kompensasi akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,192 satuan dalam kinerja karyawan, dengan asumsi variabel independen lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t (Uji Parsial) dimanfaatkan untuk menilai secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas (Syarifuddin & Al Saud, 2022), yaitu gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi, terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil uji t yang diperoleh dari penelitian ini:

Tabel 12. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien	Std. Error	t_{hitung}	Sig.
(contant)	0,713	3,629	3,554	0,001
Gaya Kepemimpinan	0,526	0,071	7,439	0,000
Pelatihan Kerja	0,241	0,080	3,018	0,004
Kompensasi	0,196	0,086	2,231	0,031

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh sebagai berikut:

1. hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 7,439, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012. Oleh karena itu, nilai t_{hitung} (7,439) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,012) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Pelatihan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.018. Nilai t_{hitung} dari pelatihan kerja (3.018) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,012), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,231, yang di mana lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,012, dan signifikansinya adalah 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tujuan dari uji F adalah untuk mengevaluasi apakah secara kolektif koefisien variabel independen memiliki dampak pada variabel dependen. Kriteria keputusan dalam uji F adalah apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai sig. lebih besar dari nilai alpha (0,05) maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan (Dessy Wulansari, n.d.). Berikut merupakan hasil dari uji F (Simultan):

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

F_{hitung}	Sig.	Keterangan
23,877	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil analisis pada Tabel 13 menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} (23,877) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,80) dan nilai sig. (0,000) yang kurang dari (0,05).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Syarifuddin & Al Saud, 2022). Berikut ini merupakan hasil koefisien determinasi yang disajikan dalam Tabel 12:

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,780	0,609	0,583	3,20781

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Dari Tabel 14 diketahui bahwa nilai R^2 yang diperoleh mencapai 0,609 mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 60,9%, sedangkan 39,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi dengan variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PO Gunung Harta Cabang Ponorogo. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien gaya kepemimpinan (0,526) yang bernilai positif dan nilai t_{hitung} (7,439) yang lebih besar dari t_{tabel} (2,012). Selain itu, nilai sig. dari variabel gaya kepemimpinan juga menunjukkan nilai (0,000) yang di mana lebih kecil dari nilai $alpha$ (0,05). Dengan demikian setiap peningkatan pada gaya kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh temuan Marlina (Marlina et al., 2022), dan Abdi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Abdi & Aminudin, 2024). Gaya kepemimpinan adalah faktor kunci dalam menyelesaikan suatu tugas. Setiap pemimpin memiliki berbagai gaya kepemimpinan yang membedakan. Kepemimpinan merujuk pada serangkaian tindakan yang melibatkan kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu, mendorong mereka untuk bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Muktamar, Yassir, Syam, & Ningsi, 2024).

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PO Gunung Harta Cabang Ponorogo. Hal tersebut ditunjukkan dengan dengan nilai koefisien pelatihan kerja (0,241) yang bernilai positif dan nilai t_{hitung} (3,018) yang lebih besar dari t_{tabel} (2,012). Selain itu, nilai sig. dari variabel pelatihan kerja juga menunjukkan nilai (0,004) yang di mana lebih kecil dari nilai $alpha$ (0,05). Dengan demikian setiap peningkatan pada pelatihan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Fitri dkk (Fitri et al., 2023), dan Mutholib

yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mutholib, 2019). Kaswan menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan (Kaswan, 2015). Dengan adanya pelatihan kerja, karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilannya sehingga nantinya akan meningkatkan penguasaan mereka terhadap pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PO Gunung Harta Cabang Ponorogo. Hal tersebut ditunjukkan dengan dengan nilai koefisien kompensasi (0,196) yang bernilai positif dan nilai t_{hitung} (2,231) yang lebih besar dari t_{tabel} (2,012). Selain itu, nilai sig. dari kompensasi juga menunjukkan nilai (0,031) yang di mana lebih kecil dari nilai α (0,05). Dengan demikian setiap peningkatan pada kompensasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di PO Gunung Harta Cabang Ponorogo. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Anggriawan dkk (Anggriawan et al., 2023), dan Muqtafin dkk yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muqtafin et al., 2024). Kompensasi merupakan salah satu cara bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan atas kinerja karyawan sebagai bentuk pengakuan dan apresiasi. Dengan adanya kompensasi perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Hasibuan, 2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan untuk uji secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PO Gunung Harta Cabang Ponorogo. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} (23,887) yang lebih besar dari F_{tabel} (2,80). Selain itu nilai sig. (0,000) juga menunjukkan nilai yang lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PO Gunung Harta Cabang Ponorogo. Meskipun terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi tetap menjadi elemen krusial yang memengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan penelitian dan konsep yang telah disampaikan, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Cabang Gunung Harta Ponorogo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan secara signifikan, sehingga perubahan dalam gaya kepemimpinan akan terlihat jelas dalam kinerja karyawan.

Kemudian pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PO Gunung Harta Cabang Ponorogo. Pelatihan kerja memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan, dengan dampak yang nyata dan konsisten terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PO Gunung Harta Cabang Ponorogo. Kompensasi yang adil dan kompetitif meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, untuk pengaruh secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PO Gunung Harta Cabang Ponorogo. Hal ini berarti bahwa tidak hanya satu faktor yang penting, melainkan antara kepemimpinan yang baik, pelatihan yang efektif, dan kompensasi yang adil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks PO Gunung Harta Cabang Ponorogo, ketiga faktor tersebut bersama-sama membentuk fondasi yang kuat untuk mencapai kinerja optimal karyawan.

Berdasarkan analisis data, hasil pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan, saran bagi Kantor Cabang Gunung Harta Ponorogo adalah agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam hal kompensasi dan memberikan bonus kepada karyawan yang berkinerja baik. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memberikan pekerjaan sesuai standar kemampuan karyawan guna menghindari kelelahan atau kebosanan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian serta menggunakan metode lain sehingga permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja di Kantor Cabang Gunung Harta Ponorogo dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- A, B. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press.
- Abdi, S. P. N., & Aminudin, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PO. Bejeu). *YUME: Journal of Management*, 7(1), 583–594.
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166–176.
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48–67.
- Desnirita, & Abdurrahman, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. *JAAIP: Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 3(1), 1–17.
- Dessy Wulansari, A. (n.d.). *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*.
- Dicky. (2023). *Wawancara*.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Fadhallah. (2020). *WAWANCARA*.
- Fitri, M. A., Herwan, M. D. K., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota

- Bengkulu. *Ekombis Review : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Hamdani, H., Komalasari, R., Muna, N., & Anatan, L. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8), 11110–11129.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. (Alfabeta). Bandung.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maharani, S., & Anggarani, S. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di BMT Hasanah Ponorogo. *Al-Tijary Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 179–196.
- Malay, M. N. (2022). *Belajar Mudah & Praktis: Analisis Data dengan SPSS dan JASP*. Bandar Lampung: CV Madani Jaya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlina, L., Insani, D. F., Ajiz, A., & Darsa, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pengembangan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *E-Journal Studia Manajemen*, 11(2).
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181–190.
- Muqtafin, M., Basyid, A., & Marsudi, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSP Sukses Mandiri. *Jurnal Riset Ekonomi*, 3(5), 657–660.
- Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236.
- Nurhidayati, M., & Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun). *Al-Iqtishadiyah: Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 99–117.
- Octavia, A. N., Sihiteb, M. G., & Al-Ardi, N. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pematang. *Jurnal Jempper: Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 483–491.
- PS, D. K., Munir, M., & Suhartono. (2023). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Riyanto, S., & Andhita Hatmawan, A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sedamaryanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung, 25.
- Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Analisis Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

- Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Syarifuddin, & Al Saud, I. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*. Palangkaraya: Bobby Digital Center.
- Uyun, M., & Lutvi Yoseanto, B. (2022). *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta.
- Wahyuning, S. (2021). *Dasar-Dasar Statistika*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Wasis. (2006). *Pedoman Riset Praktis untuk Profesi Perawat*. Jakarta.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). A Systematic Literature Review: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Worldview: Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 1–15.