



**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GOTO LOGISTIC HUB CINANGKA
KOTA DEPOK**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND LEADERSHIP STYLE ON
THE PERFORMANCE OF GOTO LOGISTIC HUB CINANGKA
CITY DEPOK EMPLOYEES***

Regi Sarly Fadli¹, Maghfiroh Yanuarti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : regiisrly11@gmail.com^{1*}, dosen01089@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 08-02-2025
Revised : 10-02-2025
Accepted : 12-02-2025
Published : 14-02-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of compensation and leadership style on employee performance "Go To Logistik Hub Cinangka, Depok City". Partially and Simultaneously The method used in this research is a quantitative method. The total population in this study was 80 respondents. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 80 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results of this research are that the compensation variable partially has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of (6,314, > 1.991) and a sig value of 0.000 < 0.05. This shows that H0 is rejected and H1 is accepted. The Leadership Style variable partially has a positive and significant effect on employee performance with a t value of (16,041 > 1.991) with a sig value of 0.000 < 0.05. This shows that H0 is rejected and H2 is accepted. Based on the F (Simultaneous) hypothesis test, it can be seen that the F value is (150.033 > 3.115) and the significant value is 0.001 < 0.05. So it can be concluded that H0 is rejected and Ha is accepted. This means that Compensation and Leadership Style simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Go To Logistics Hub Cinangka, Depok City. The R-Square is 0.796 or 79.6% and the remaining 20.4% is influenced by other variables not examined in this research

Keywords: Compensation, Leadership Style, Employee Performance

Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan “ Go To Logistik Hub Cinangka Kota Depok “ Secara Parsial Dan Simultan . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 80 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (6.314, > 1,991) dan nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.



Variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai thitung ($16,041 > 1,991$) nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan uji hipotesis F (Simultan) dapat diketahui bahwa nilai Fhitung ($150,033 > 3,115$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Go To Logistik Hub Cinangka Kota Depok. Besarnya R-Square adalah sebesar 0,796 atau 79,6% dan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi ,Gaya Kepemimpinan , Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Goto Gojek Tokopedia adalah perusahaan ekosistem digital berbasis teknologi yang beroperasi di Indonesia, yang dibentuk sebagai penggabungan antara gojek dan tokopedia berbasis di Jakarta. Goto telah menjadi ekosistem terbaru untuk mewujudkan ketahanan identitas koperasi.

Goto bermula sebagai perusahaan yang menyediakan layanan transportasi daring dengan nama badan hukum PT. Aplikasi karya anak bangsa, yang menggunakan nama gojek. Perusahaan kemudian berubah nama menjadi goto setelah bergabungnya tokopedia, yang merupakan salah satu lokapasar daring terbesar di Indonesia pada tahun 2021. Goto menawarkan layanan seperti transportasi berbagai tumpangan, go-car dan go-ride, layanan *logistic on-demand gosend*, dan lokapasar tokopedia. Selain itu terdapat *goto financial* yang membawahi pembayaran digital go-pay, kasir berbasis komputasi mokapos dan gerbang pembayaran *midtrans*.

Menurut Mangkunegara (2016:75) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja karyawan yang baik yaitu mencerminkan tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolak ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama.

Tabel 1.1

Target Pengiriman GoTo Logistik Hub Cinangka Kota Depok Tahun 2021-2023

| TAHUN | TARGET | TARGET PENGIRIMAN | REALISASI | PRESENTASE (%) |
|-------|--------|-------------------|---------------|----------------|
| 2021 | 100% | 300.000 paket | 215.461 paket | 71,8 % |
| 2022 | 100% | 300.000 paket | 150.912 paket | 50,3 % |
| 2023 | 100% | 500.000 paket | 345.143 paket | 69,2 % |

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijabarkan bahwa ada kenaikan dan penurunan dari tren pengiriman paket yang dilakukan oleh *Go to Logistic*. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan target mengalami naik turun, terutama dalam kurun waktu bulan terakhir dimana online shop ditutup sementara oleh pemerintah sehingga mempengaruhi daya jual dan pengiriman oleh beberapa toko online shop yang menggunakan jasa *Go To logistic*.



Tabel 1.2

Kompensasi GoTo Logistik Hub Cinangka Kota Depok Tahun 2021-2023

| Divisi | Kompensasi | | | | | |
|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
| | Gaji | UMR | Gaji | UMR | Gaji | UMR |
| Supervisor | Rp.4.300.000 | Rp.4.300.000 | Rp.4.500.000 | Rp.4.500.000 | Rp.4.800.000 | Rp.4.800.000 |
| Dw | Rp.3.500.000 | Rp.4.300.000 | Rp.3.800.000 | Rp.4.500.000 | Rp.4.000.000 | Rp.4.800.000 |
| Leader | Rp.3.500.000 | Rp.4.300.000 | Rp.3.800.000 | Rp.4.500.000 | Rp.4.000.000 | Rp.4.800.000 |
| Kurir | Rp.3.000.000 | Rp.4.300.000 | Rp.3.000.000 | Rp.4.500.000 | Rp.3.500.000 | Rp.4.800.000 |

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan setiap tingkatan divisi memiliki gaji yang berbeda-beda sesuai dengan tugas dan tanggung jawab nya. supervisor memiliki gaji yang paling besar karna membawahi beberapa karyawan yang bertanggung jawab dalam pengantaran *logistic* ke *customer*. divisi lainya mendapatkan gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya

Tabel 1.3

Pra- Survey Gaya Kepemimpinan

GoTo Logistik Hub Cinangka Kota Depok

| No | Indikator | Pernyataan | Jawaban | | | | Total |
|----|----------------------|--|----------|------|--------------|------|----------|
| | | | Setuju | % | Tidak setuju | % | |
| 1 | Kehadiran | Pimpinan di tempat kerja saya selalu memberikan contoh untuk selalu hadir tepat waktu | 31 orang | 90 % | 4 orang | 10 % | 35 Orang |
| 2 | Penggunaan jam kerja | Pimpinan di tempat kerja saya selalu bekerja sesuai dengan jam yang di tetapkan oleh Perusahaan | 27 orang | 79 % | 8 orang | 21 % | 35 Orang |
| 3 | Tanggung jawab | Pimpinanan ditempat kerja saya selalu bertanggung jawab atas segala aktivitas yang terjadi di tempat kerja | 25 orang | 75 % | 10 orang | 25 % | 35 Orang |

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat di jabarkan bahwa pada indikator “Kehadiran” Karyawan Yang memilih setuju mendapatkan persentase sebesar 90%, dan yang tidak setuju mendapatkan persentase sebesar 10% di karenakan pimpinan di tempat kerja masih belum konsisten untuk menerapkan kedisiplinan di tempat kerja yang berakibat karyawan menjadi seenaknya dan kurang di siplin terhadap aturan waktu dan pada indikator “ Penggunaan jam Kerja “ Karyawan yang memilih setuju mendapatkan persentase sebesar 79% dan yang tidak setuju mendapatkan persentase sebesar 21 % di karenakan pimpinan di tempat kerja masih melakukan pelanggaran terhadap waktu kerja seperti karyawan di haruskan untuk melakukan loyalitas atau penambahan jam kerja tanpa adanya upah tambahan dari Perusahaan yang mengakibatkan sebagian karyawan melakukan pelanggaran waktu. dan pada indikator “ tanggung jawab ” Karyawan yang memilih setuju mendapat kan persentase sebesar 75% dan karyawan yang memilih tidak setuju mendapatkan persentase sebesar 25 % di karenakan pimpinan masih melakukan kelalaian terhadap tanggung jawabnya seperti hal nya jika ada kendala atau aktivitas di tempat kerja yang mengalami gangguan pimpinan masih enggan untuk mengatasi hal tersebut dan karyawan yang harus menyelesaikan permasalahan tersebut. ini di buktikan dari proses *Pra-survey* yang di lakukan kepada 35 pegawai *Go To logistic* yang berada didalam ruang lingkup kerja



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamat pada model regresi.

d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat "hipotesis merupakan



jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan."

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

| Variabel (X ₁) | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keputusan |
|----------------------------|---|---------------------|--------------------|-----------|
| X _{1_1} | Perusahaan di tempat saya berkerja memberikan Gaji yang sebanding dengan nilai pekerjaan yang saya lakukan | 0,615 | 0,220 | Valid |
| X _{1_2} | Perusahaan di tempat saya berkerja memberikan Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki. | 0,517 | 0,220 | Valid |
| X _{1_3} | Perusahaan di tempat saya berkerja memberikan Insetif untuk memotivasi saya agar lebih meningkatkan produktivitas kerja | 0,594 | 0,220 | Valid |
| X _{1_4} | Perusahaan di tempat saya berkerja melakukan Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. | 0,528 | 0,220 | Valid |
| X _{1_5} | Perusahaan di tempat saya berkerja memberikan Tunjangan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari | 0,726 | 0,220 | Valid |
| X _{1_6} | Perusahaan di tempat saya berkerja melakukan pemberian Tunjangan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan | 0,588 | 0,220 | Valid |
| X _{1_7} | Perusahaan di tempat saya berkerja memberikan tunjangan (THR) dengan konsisten sesuai aturan Perusahaan | 0,713 | 0,220 | Valid |
| X _{1_8} | Perusahaan di tempat saya berkerja menyediakan Fasilitas yang sangat bermanfaat bagi saya dan keluarga | 0,525 | 0,220 | Valid |
| X _{1_9} | Perusahaan di tempat saya berkerja menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan. | 0,611 | 0,220 | Valid |
| X _{1_10} | Perusahaan di tempat saya berkerja menyediakan Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai. | 0,605 | 0,220 | Valid |

Sumber : Data Olahan Spss Versi 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,220), dengan demikian maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu pernyataan yang di gunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan
(X2)

| Variabel (X ₁) | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keputusan |
|----------------------------|---|---------------------|--------------------|-----------|
| X _{2_1} | Pimpinan di tempat kerja saya selalu memberikan contoh untuk selalu hadir tepat waktu | 0,692 | 0,220 | Valid |
| X _{2_2} | Pimpinan di tempat kerja saya selalu hadir tepat waktu | 0,630 | 0,220 | Valid |
| X _{2_3} | Pimpinan di tempat kerja saya selalu memberikan teguran ketika ada karyawan yang datang Tidak Tepat Waktu | 0,715 | 0,220 | Valid |
| X _{2_4} | Pimpinan di tempat kerja saya selalu memberikan arahan kepada karyawan agar berkerja sesuai dengan waktu yang di tetapkan | 0,745 | 0,220 | Valid |
| X _{2_5} | Pimpinan di tempat kerja saya selalu menegur bagi karyawan yang kurang dari jam kerja yang di tetapkan | 0,851 | 0,220 | Valid |
| X _{2_6} | Pimpinan di tempat kerja saya selalu berkerja sesuai Dengan Jam yang di tetapkan oleh Perusahaan | 0,733 | 0,220 | Valid |
| X _{2_7} | Pemimpin di tempat saya berkerja selalu bertanggung jawab apabila ada permasalahan di tempat kerja | 0,725 | 0,220 | Valid |
| X _{2_8} | Pemimpin di tempat kerja saya bertanggung jawab ketika ada permasalahan pembayaran atau upah yang di terima oleh karyawan | 0,645 | 0,220 | Valid |
| X _{2_9} | Pemimpin di tempat kerja saya selalu bertanggung jawab ketika ada karyawan kang mengalami kecelakaan dalam berkerja | 0,744 | 0,220 | Valid |
| X _{2_10} | Pemimpin di tempat saya berkerja selalu bertanggung jawab atas segala aktivitas yang terjadi di tempat kerja | 0,818 | 0,220 | Valid |

Sumber : Data Olahan Spss Versi 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) diperoleh nilai r_{hitung} > t_{tabel} (0,220), dengan demikian maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu pernyataan yang di gunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Berdasarkan data tabel berikut ini, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r_{hitung} > t_{tabel} (0,220), dengan demikian maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu pernyataan yang di gunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel (X ₁) | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keputusan |
|----------------------------|---|---------------------|--------------------|-----------|
| Y_1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perusahaan | 0,642 | 0,220 | Valid |
| Y_2 | Saya mampu menyelesaikan target kerja yang di berikan oleh Perusahaan | 0,478 | 0,220 | Valid |
| Y_3 | Saya mampu melakukan pekerjaan dengan penuh Perhitungan sesuai yang di tetapkan oleh perusahaan | 0,717 | 0,220 | Valid |
| Y_4 | Saya mampu menyelesaikan target yang di berikan oleh perusahaan dengan baik | 0,597 | 0,220 | Valid |
| Y_5 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan | 0,799 | 0,220 | Valid |
| Y_6 | Saya dapat memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat | 0,575 | 0,220 | Valid |
| Y_7 | Saya berinisiatif untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan | 0,654 | 0,220 | Valid |
| Y_8 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang di tentukan oleh perusahaan | 0,730 | 0,220 | Valid |
| Y_9 | Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik secara tim dan individu | 0,762 | 0,220 | Valid |
| Y_10 | Saya mampu melakukan pekerjaan bersama rekan kerja dengan sangat baik dan efektif | 0,822 | 0,220 | Valid |

Sumber : Data Olahan Spss Versi 26

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji reliabilitas variabel independent dan dependent

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keputusan |
|-------------------------------------|------------------|--------------------------|-----------|
| Kompensasi (X ₁) | 0,803 | 0,60 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan (X ₂) | 0,901 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,859 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan Spss Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliable, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600



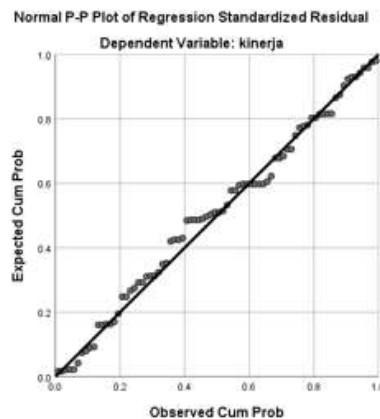
2. Uji Asumsi Klasik
 a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.10297238 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .084 |
| | Positive | .056 |
| | Negative | -.084 |
| Test Statistic | | .084 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .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. | | |

Sumber : DataOlahan Spss Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi ($0,200 > 0,050$) dengan demikian maka asumsi distribusipersamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana nilai residual variabel dapat didekteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 26 seperti gambar di bawah ini :



Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Gambar 4.2

Pada Gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas dengan collinearity statistic

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.356 | 2.176 | | 4.300 | .000 | | |
| | kompensasi | .225 | .069 | .194 | 3.272 | .002 | .753 | 1.328 |
| | gaya kepemimpinan | .623 | .047 | .779 | 13.135 | .000 | .753 | 1.328 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai toleran Kompensasi sebesar 0,753 dan Gaya Kepemimpinan 0,753. Dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai variance inflation factor (VIF) variabel Kompensasi sebesar 1,328 serta variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,328 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .892 ^a | .796 | .790 | 2.130 | 1.953 |

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,953 yng berada diantara interval 1,550 – 2,460

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji rank glejser

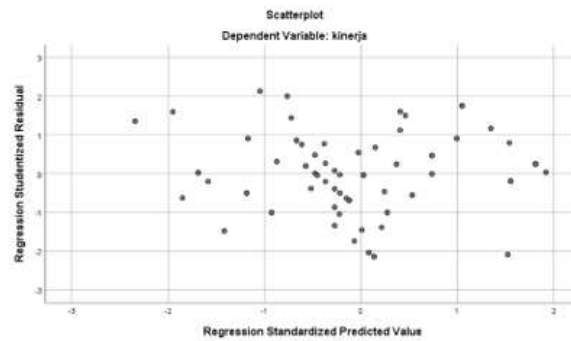
| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.595 | 1.341 | | 1.189 | .238 |
| | kompensasi | .051 | .042 | .157 | 1.213 | .229 |
| | gaya kepemimpinan | -.043 | .029 | -.190 | -1.469 | .146 |

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variable Kompensasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,844 dan Gaya kepemimpinan (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,181 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) >0,05. Dengan demikian regresi model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik tidak mempunyaipola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga regresi ini layak di pakai

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.979 | 3.665 | | 5.179 | .000 |
| | Kompensasi | .673 | .107 | .582 | 6.314 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja
 Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan diatas $Y = 18.979 + 0,673 X1$ dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18,979 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,673 point. Konstanta bernilai positif.
- Nilai koefisien rKompensasi sebesar 0,673. Nilai Kompensasi(X1) yang positif terhadap kinerja Karyawan (Y) maka setiap perubahan 1% pada variabel Kompensasi (X1) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja Karyawan sebesar 0,673 point.



Tabel 4.19

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.944 | 1.765 | | 7.901 | .000 |
| | gaya kepemimpinan | .700 | .044 | .876 | 16.041 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,944 + 0,700 (X2)$. Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 13,944 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,944 point. Konstanta bernilai positif artinya hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,700. Nilai Gaya Kepemimpinan (X2) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan (Y) maka setiap perubahan 1% pada variabel Gaya kepemimpinan (X2) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,700 point

Tabel 4.20

Hasil Pengelolaan Regresi Linear Berganda Variabel Kompensasi(X1) Dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.356 | 2.176 | | 4.300 | .000 |
| | Kompensasi | .225 | .069 | .194 | 3.272 | .002 |
| | gaya kepemimpinan | .623 | .047 | .779 | 13.135 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9.356 + 0.225X1 + 0,623X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 9.356 diartikan diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9.356 point.
- Nilai Kompensasi (X1) 0,225 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Gaya Kepemimpinan (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,225 point.
- Nilai Gaya Kepemimpinan (X2) 0,623 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,623 point



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.22
Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Correlations | | | |
|--------------|---------------------|------------|---------|
| | | kompensasi | kinerja |
| Kompensasi | Pearson Correlation | 1 | .582** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 80 | 80 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .582** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 80 | 80 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas,diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,582 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sedang pada skala interval 0,400 – 0,599

Tabel 4.23
Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Correlations | | | |
|-------------------|---------------------|-------------------|---------|
| | | gaya kepemimpinan | kinerja |
| gaya kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | .876** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 80 | 80 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .876** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 80 | 80 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,876 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat terhadap kinerja Karyawan

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Kompensasi(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .582 ^a | .338 | .330 | 3.810 |

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,338 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap



variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 33,8% sedangkan sisanya sebesar (100% - 33,8%) = 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.26
Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .876 ^a | .767 | .764 | 2.259 |
| a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan | | | | |

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,767 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,7% sedangkan sisanya sebesar (100% - 76,7%) = 23,3% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.27
Hasil Koefisien Determinasi Scra Simultan Antara Variabel Kompensasi (X₁) Dan Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .892 ^a | .796 | .790 | 2.130 |
| a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, kompensasi | | | | |

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,796 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X₁) Dan Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,6% sedangkan sisanya sebesar (100% - 79,6%) = 20 ,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan Penelitian

6. Uji hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.979 | 3.665 | | 5.179 | .000 |
| | kompensasi | .673 | .107 | .582 | 6.314 | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | |

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024



Berdasarkan Uji t Pada Tabel diatas didapatkan nilai t 6.314 dan nilai signifikasinya adalah 0,000 maka dari hasil tersebut dapat diartikan variable kompensasi x1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disimpulkan bahwa ho ditolak dan H1 diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Gaya Kepemimpinan
(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.944 | 1.765 | | 7.901 | .000 |
| | gaya kepemimpinan | .700 | .044 | .876 | 16.041 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan Uji t Pada Tabel diatas didapatkan nilai t 16.041 dan nilai signifikasinya adalah 0,000 maka dari hasil tersebut diartikan bahawa variable gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disimpulkan bahwa ho ditolak dan H2 diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05

Tabel 4.30
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Kompensasi
(XI) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1361.511 | 2 | 680.755 | 150.033 | .000 ^b |
| | Residual | 349.377 | 77 | 4.537 | | |
| | Total | 1710.888 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja
 b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, kompensasi

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(150,033 > 3,115)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penjelasan bab-bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Go To Logistik Hub Cinangka Depok Dengan Persamaan regresi $y = 18.979 + 0.673x_1$ nilai korelasi sebesar 0.582 artinya kedua variable memiliki Tingkat hubungan sedang pada skala interval 0,400-0,599. Pada nilai koefisien Determinasi sebesar 33.8 % sedangkan sisanya 66,2 %. Uji hipotesis di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6.314 > 1,991$ Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima



2. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Go To Logistik Hub Cinangka Depok Dibuktikan Dengan persamaan regresi $y = 13.944 + 0.700x_2$ nilai korelasi sebesar 0,876 artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang Sangat kuat pada skala interval 0.700 – 0. 899. Pada nilai koefisien determinasi sebesar 76,7% sedangkan sisanya 23,3% uji .Hipotesis di peroleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ $16.041 > 1,991$ Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Go To Logistik Hub Cinangka Depok Yang dibuktikan dengan nilai uji hipotesis $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ $150.033 > 3,115$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan Hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 9.356 + 0,225X_1 + 0,623X_2$. Nilai Koefisien Korelasi Sebesar 0,892% Serta nilai koefisien determinasi sebesar 0, 796% yang artinya variable Kompensasi Dan Gaya kepemimpinan secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja Karyawan sebesar 79,6 % Sedangkan sisanya 19,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelvian. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur:CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta:Nusa Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Aprian Jopa, Melda Wiguna (2024) Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PUTRA SINAR GAS *Journal of Research and Publication Innovation Universitas Pamulang* Vol. 2, No. 4, : 3473-3484
- Arifin, Syaiful Bahri, Sjahril Effendi, (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kualuh Leidong *Jurnal Ilmiah* Volume 17, No1 60-69
- Ariyanti, Dina. 2014. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan (survei terhadap PT. PLN Persero di kecamatan sumberlawang)”.
- Bachtiar Arifudin Husain (2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan *Jurnal Ilmiah* Vol. 3, No. 3,
- Bintoro dan Daryanto.2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Damayanti, Puji. Dkk. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Suarakarta”. *Jupe UNS*. Volume 2. Nomor 1. Hal 155-168.
- Denise Nabilla, imbron Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PADA BBMKG WILAYAH II TANGERANG SELATAN . *journal of Research and Publication Innovation* Vol. 1, No. 4,
- Diponegoro *Journal Of Social And Politic*, Hal 1-7. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke- 15. Bandung: CV. Alfabeta. Sultan, Faiz, dkk. 2014. “Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *eJournal-s1.UNDIP*.



Hal. 1-12.

- Fahmi Elia Geralt, Rosalina A.M. Koleangan, Jantje L. Sepang, (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Jurnal EMBA Vol.8 No.2 89 – 98
- Faiz Nurhalim Majid, Imbron (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. GRAHA PENA JAKARTA SELATAN *Journal of Research and Publication Innovation* Universitas Pamulang Vol. 2, No. 4 : 3275-3285
- Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. Ratna D, Ema. dkk. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang”.
- Hamali, A.Y. (2018). Pemahaman *Sumber daya Manusia* Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. (2014). Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irma Sari Octaviani 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Pertama Logistics Service Jurnal Ilmiah Volume 7, No. 2
- Moh Sutoro (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen UNIVERSITAS PAMULANG *Journal Of Reflection Economic, Accounting, Management and Business*,
- Muhammad Gandung, (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang Vol. 3, No. 3, 1978-3884
- Pramono, Agus. 2010. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang”.
- Risza Putri Elburdah (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PENTA ARTHA IMPRESSI AREA TANGERANG SELATAN Jurnal Semarak, Vol. 3, No. 2
- Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R dan D, Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Jakarta: Gava Media.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Terry, George R dan Leslie W. Rue. (2014). Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara. Umpo Press.
- Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.