Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 2024, 564–573
e-ISSN: 3046-8043
Available at https://senafebi.budiluhur.ac.id/index.php/senafebi

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada RS. Sitanala Kota Tangerang)

Agung Permana, Koen Hendrawan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur
koen.hendrawan@budiluhur.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style, communication and compensation on hospital employee work motivation. Sitanala. The method used in this research is multiple regression analysis method with quantitative descriptive research type. The population in this study were hospital employees. Sitanala numbered 618. Based on the proportional stratified random sampling method, the research sample that will be taken from the total population is 86 respondents. The data analysis technique used is quantitative descriptive statistical analysis, using IBM SPSS version 26 (instrument test: validity test, reliability test), multiple regression analysis test, coefficient of determination test, and hypothesis test (partial t test and Leadership Style test, Communication, and Compensation for Skills and Hard Skills simultaneously have a positive and significant effect on Work Motivation (Y) as indicated by the Fcount>Ftable value, which is) 559.965 > 2.71 with a significant value of 0.000 <0.05.

Keywords: Leadership Style, Communication, Compensation, Work Motivation

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka adalah pihak yang merancang, melaksanakan, dan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Tanpa keterlibatan aktif sumber daya manusia, tujuan organisasi tidak dapat tercapai, meskipun perusahaan memiliki peralatan yang canggih dan modern. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam organisasi atau perusahaan. Untuk memastikan aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta berusaha mengelola perusahaan secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dan sering dianggap sebagai penggerak perilaku individu. Motivasi kerja karyawan adalah elemen krusial dalam menentukan kemajuan perusahaan atau organisasi (Priansa dalam Zinni Z et al., 2021: 670). Ada beberapa alasan mengapa manajemen perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan, seperti meningkatkan semangat kerja yang dapat mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi tingkat absensi akibat malas, dan membuat karyawan merasa nyaman dan senang bekerja. Ketiga hal ini akan mengurangi kemungkinan karyawan berpindah kerja ke tempat lain.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan adalah pemberian kompensasi (Wiryanto, 2020: 11). Handoko (2021: 155) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima diharapkan dapat memenuhi

kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu, Nurtjahjani (2020: 34) menambahkan bahwa semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh sikap dan gaya kepemimpinan atasan. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Model kepemimpinan modern, seperti kepemimpinan transformasional, memiliki peran penting dalam organisasi. Sunarsih (2021:76) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan di mana seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan melalui cara-cara tertentu, sehingga bawahan merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat kepada pemimpin mereka. Akibatnya, bawahan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan atau biasanya mereka lakukan.

Seorang pemimpin transformasional harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena hal ini berdampak pada sikap mereka terhadap pekerjaan. Kepemimpinan transformasional sangat penting untuk meningkatkan upaya bawahan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Semakin efektif kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan, dan sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan transformasional, semakin rendah motivasi kerja yang ditunjukkan. Komunikasi juga memainkan peran krusial dalam organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang baik memungkinkan adanya pemahaman yang jelas antara pihak-pihak yang terlibat, sehingga informasi yang disampaikan dapat diterima, dipahami, dipertimbangkan, dan dilaksanakan dengan efektif. Tanpa komunikasi yang efektif, tujuan perusahaan sulit tercapai karena pencapaian tersebut memerlukan kerjasama yang harmonis antara semua anggota organisasi

Dari pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan agar motivasi karyawan tinggi untuk memastikan pencapaian tujuan yang optimal. Tingginya motivasi kerja karyawan dapat tercapai jika harapan mereka, baik material maupun non-material, sesuai dengan kenyataan yang mereka alami. Untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat memilih berbagai metode sesuai dengan situasi dan kapasitasnya, seperti melaksanakan program promosi jabatan dan memberikan kompensasi (Amy Hagopian et al., 2020). Menyadari adanya fenomena dan inkonsistensi dalam penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus pada RS. Sitanala Kota Tangerang)." Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi masalah yang belum terjawab dalam penelitian sebelumnya dan relevan dengan permasalahan yang dihadapi pada objek penelitian, yang disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi.

Dalam Penelitian ini disusun hipotesis sebagai berikut:

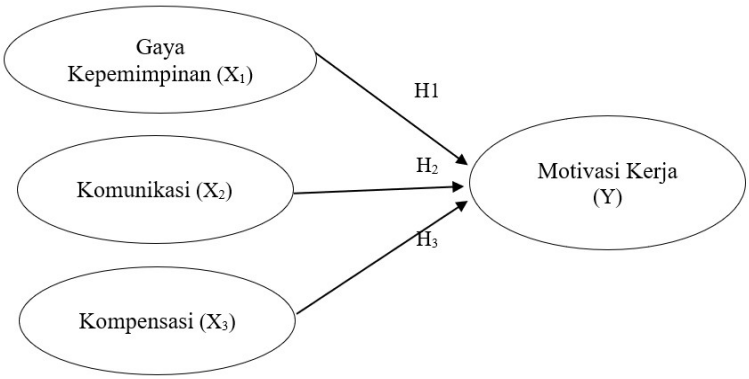
H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

2. Metode

Kerangka teoritis digunakan untuk mendeskripsikan isi dari penelitian dan mengimplikasikan suatu penjelasan kausal dari hubungan antar konsep atau variabel yang telah diverifikasi melalui riset formal atau dideduksikan dari teori formal. Jadi kerangka teoritis disusun berlandaskan teori yang disusun, sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Teoritis

Keterangan:
Y = Motivasi Kerja
a = Konstanta
$\beta_{1,_,}\beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel
X_1 = Gaya Kepemimpinan
X_2 = Komunikasi
X_3 = Kompensasi
ε = *Error*

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Rumah Sakit Sitanala pada tahun 2024 yaitu sebanyak 618 karyawan/i. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2016).

Teknik Analisis Data

Data penelitian yang sudah diperoleh kemudian diolah untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel penelitian menggunakan program *Statistical Product and Social Science* (SPSS). Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, karena variabel penelitian lebih dari satu variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel terikatnya, penelitian ini menggunakan Perhitungan SPSS 24.0 yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan besarnya berbagai variabel sesuai dengan yang telah dihipotesiskan dalam berbagai pengujian.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan terhadap 86 responden di luar sampel penelitian dan diperoleh hasil seluruh butir pernyataan. Dengan bantuan alat software SPSS 26 dan dibandingkan dengan r table (0,212). Berikut adalah hasil dari uji validitas:

Tabel Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36,75	23,283	0,520	0,852
X1.2	36,79	23,336	0,407	0,860
X1.3	36,81	21,797	0,605	0,844
X1.4	37,14	21,718	0,499	0,855
X1.5	36,85	22,631	0,463	0,856
X1.6	37,20	21,805	0,542	0,850

X1.7	37,33	19,962	0,743	0,831
X1.8	36,92	22,267	0,587	0,846
X1.9	37,02	21,428	0,643	0,841
X1.10	37,04	21,439	0,721	0,836

Tabel Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35,95	26,879	0,610	0,877
X2.2	36,06	26,913	0,535	0,882
X2.3	36,07	26,685	0,636	0,876
X2.4	36,02	25,904	0,668	0,873
X2.5	36,04	27,225	0,587	0,879
X2.6	36,15	25,464	0,713	0,870
X2.7	36,07	26,685	0,636	0,876
X2.8	36,00	26,881	0,539	0,882
X2.9	36,41	24,412	0,658	0,875
X2.10	36,39	24,383	0,677	0,873

Tabel Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	36,24	23,998	0,574	0,855
X3.2	36,12	24,457	0,591	0,855
X3.3	37,24	21,669	0,616	0,851
X3.4	36,48	21,288	0,718	0,841
X3.5	36,45	22,980	0,575	0,854
X3.6	36,09	24,391	0,548	0,857
X3.7	36,53	23,875	0,428	0,866
X3.8	36,15	23,659	0,513	0,859
X3.9	36,48	21,288	0,718	0,841
X3.10	36,19	23,071	0,580	0,853

Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36,85	24,177	0,618	0,854
Y2	36,83	24,828	0,622	0,854
Y3	36,47	26,769	0,527	0,862
Y4	36,91	25,238	0,539	0,860
Y5	36,52	24,794	0,667	0,851
Y6	36,85	24,177	0,618	0,854
Y7	36,56	25,520	0,545	0,860
Y8	36,74	25,322	0,642	0,853
Y9	36,52	24,794	0,667	0,851
Y10	37,08	24,687	0,481	0,868

Sumber : Data primer SPSS26 (2024)

Tabel Uji Realibitas

Variabel	Crombach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,860	Reliabel
Komunikasi	0,887	Reliabel
Kompensasi	0,866	Reliabel
Motivasi Kerja	0,869	Reliabel

Sumber : Data primer SPSS26 (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, pada tabel 5 diatas nilai crombachs alpha > 0,6 maka dapat dinyatakan semua item peryataan dari seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Gambar 2 : Uji Normalitas

Gambar normal probability plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji Kolmogorov-Smirnov Uji Kolmogorov-Smirnov dilkukan untuk lebih meyakinkan uji normalitas. Apabila dalam pengujian menyakatan Asymp. Sig (2-tailet) lebih besar 5% maka data yang didapatkan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas, dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance serta menganalsis matrik korelasi variabel-variabel bebas

Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

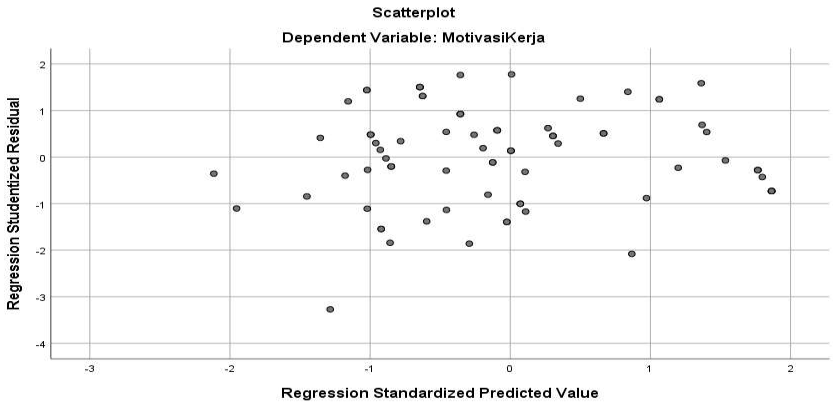
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	GayaKepemimpinan	.149	6.691
	Komunikasi	.253	3.948
	Kompensasi	.253	3.955

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25 (2024)

Pada tabel diatas, dapat dilihat nilai *tolerance* dari variabel Gaya kepemimpinan (0,149), Komunikasi (0,253), Kompensasi (0,253) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari masing-masing variabel < 10. Dapat disimpulkan seluruh variabel independent tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah SPSS26 (2024)

Gambar Grafik *Scatterplot*

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Analisis Korelasi Sederhana

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Komunikasi	Kompensasi	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,864**	,864**	,936**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	86	86	86	86
Komunikasi	Pearson Correlation	,864**	1	,756**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86
Kompensasi	Pearson Correlation	,864**	,756**	1	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	86	86	86	86
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,936**	,861**	,940**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86

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

Berdasarkan tabel terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi (X3) dengan Motivasi Kerja (Y), dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar 0,936,

antara Komunikasi dan Motivasi Kerja sebesar 0,861, serta antara Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 0,940.

Tabel Uji Regresi Linier Berganda
Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,751	1,076		-2,556	0,012
Gaya Kepemimpinan	0,356	0,066	0,333	5,398	0,000
Komunikasi	0,185	0,046	0,189	3,984	0,000
Kompensasi	0,531	0,049	0,510	10,766	0,000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja					

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = -2,751 + 0,356\ X_1 + 0,185\ X_2 + 0,531X_3$$

1) Nilai konstan sebesar -2,751 yang menunjukan bahwa variable Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi nilainya 0, maka tingkat Motivasi Kerja nilainya menurun sebesar -2,751.
2) Nilai BX1 = 0,356 yang menunjukan nilai koefisien regresi, artinya terdapat pengaruh yang positif variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Jika Gaya kepemimpinan naik 0,356 maka Motivasi Kerja akan meningkat sebesar 0,356.
3) Nilai BX2 = 0,185 yang menunjukan nilai koefisien regresi, artinya terdapat pengaruh yang positif variabel Komunikasi (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Jika Komunikasi naik 0,185 maka Motivasi Kerja akan meningkat sebesar 0,185.
4) Nilai BX3 = 0,531 yang menunjukan nilai koefisien regresi, artinya terdapat pengaruh yang positif Kompensasi (X_3) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Jika Kompensasi naik 0,531 maka Motivasi Kerja akan meningkat sebesar 0,531.

Tabel Uji Koefisien Determinasi Rekapitulasi
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976[a]	0,953	0,952	1,212
a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi atau R *square* adalah sebesar 0,953. Jadi besarnya sumbangan pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan

Kompensasi (X3) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 95,3%, sisanya 4,7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Koefisien (Uji t)

Tabel Koefisien uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-2,751	1,076		-2,556	0,012
	Gaya Kepemimpinan	0,356	0,066	0,333	5,398	0,000
	Komunikasi	0,185	0,046	0,189	3,984	0,000
	Kompensasi	0,531	0,049	0,510	10,766	0,000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh t hitung untuk gaya kepemimpinan (X1) sebesar 5,398, Komunikasi (X2) sebesar 3,984 dan Kompensasi sebesar 10,766. Untuk menentukan t tabel dengan menggunakan a = 5% dengan df = n-k-1 =86-3-1 = 82. Maka diperoleh nilai t tabel 1,9893.

Gaya Kepemimpinan (X1)

a) t hitung 5,398 > t tabel 1,9893 H0 ditolak dan H1 diterima.
b) Sig. 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Komunikasi (X2)

a) t hitung 3,984 > t tabel 1,9893 H0 ditolak dan H2 diterima.
b) Sig. 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima.

Artinya Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Kompensasi (X3)

a) t hitung 10,766> t tabel 1,9893 H0 ditolak dan H3 diterima.
b) Sig. 0,000 <0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima.

Artinya Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

4. Simpulan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi terhadap motivasi kerja. Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian-pengujian hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap signifikan terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Sitanala.
2. Variabel komunikasi berpngaruh signifikan terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Sitanala.
3. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Sitanala

Daftar Rujukan

Aidinil Zetra. (2020),Gaya Kepemimpinan (Bahan Bacaan Kuliah Kepemimpinan Politik). Padang : Magister Ilmu Politik Universitas Andalas.Evans dalam Yukl,

Apriyanto (2020), Pengantar Manajemen. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing

Burhan,(2020), Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Effendy (2020), Ilmu Komunikasi, Teori Dan Praktek. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya

Handoko (2021), Manajemen Edisi Kedua". BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan dalam Nugroho et.al (2019), Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Isvandiari (2020), Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks, V(1), 78-88.

Kinasih (2022), Komparasi kinerja perusahaan pariwisata, restoran dan hotel sebelum dan selama pandemi covid-19,Jurnal manajemen dan wirausaha, Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru, Indonesia,Vol 4(1)

Koesomowidjojo, (2021), Dasar-Dasar Komunikasi. Bhuana Ilmu. Populer.

Lestari (2021), Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kupang. Ekobis : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 1-15.

Maruli Tua Sitorus, (2020), Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka

Muhammad Busro dalam Kurniawan et al (2021)Teori-teori sumber daya manusia,Kencana prena media group, Jakarta

Misna Ariani(2023),Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi non-finansial

Nikmat (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia

Nurtjahjani (2020), 'Pengaruh Etika Kerja Dan. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ony Comp Di Malang',. Seminar Nasional

Prabu Mangkunegara (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya.

Priansa dalam Zinni Z et al (2021), Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta

Priyanto A. A (2021), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. Jurnal Manajemen, 11(2), 227–240.

Purwanti (2020) BEI Beri Sanksi 91 Emiten yang Belum Setor Lapkeu Tahun 2020

Putra dan Pasaribu (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti Bimo. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6, 3993–3999.

Rahmawati dkk (2021), Consumer Behavior In Era Milennial . Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli

Romi Andika(2021),Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group Kota Metro,

Setiana (2022), Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers

Sunarto, A.(2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. Jurnal Semarak, 4(2).

Sunarsih (2021), Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Solvabilitas, Kualitas Audit, Opini Audit, Komite Audit Terhadap Audit Report Lag. KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi, 13(1), 1–13.

Supomo & Nurhayati dalam Chusminah et al (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.

Sugiyono,(2020),Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung Alfabeta.

Suliyanto,(2021), Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta

Veithzal Rivai dalam Rodi Syafrizal (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Wiryanto, (2020), Pengantar Ilmu Komunikasi. Grasindo. Jakarta.

Yanti Dwi Kurniawan (2023),Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Sukoharjo

Yulk, G. (2020). Leadership In Organization. Edisi 7. Prentice Hall International Inc. Singapura

Yuritanto et al (2021) Pengantar Ilmu Komunikasi. Yogyakarta: DIVA Press (Anggota IKAPI)

Zaharuddin (2021), Gaya Kepemimpinan & Organisasi. Jawa Tengah : NEM – Anggota