

GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARINE INDUSTRIES

Titissriwulan^{1*}, Putri Ayu Permata Devi², Putri Wahyu Novika³, Heny Fitriani⁴

Politeknik PGRI Banten

Corresponding Author: titissriwulan@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

Received : 20 April 2024

Revised : 21 April 2024

Accepted: 23 Mei 2024

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Dalam menjalankan berbagai fungsi organisasi, sumber daya manusia adalah aset paling penting. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Fokus penelitian adalah karyawan dalam staf PT. Active Marine Industries Batam, yang berjumlah 80 orang. Sample yang digunakan terdiri dari 67 orang yang dipilih secara acak sederhana. Dengan nilai $t(1,113) < t_{tabel} > 0,05$, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Data dianalisis menggunakan kedua uji hipotesis klasik dan regresi linier berganda. Dengan nilai $t_{hitung}(0,379) < t_{tabel} > 0,05$, komunikasi juga tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, gaji tidak berdampak positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung}(1,101) < t_{tabel} > 0,05$. Namun, nilai $t_{hitung}(3,644)$ lebih besar daripada nilai $t_{tabel}(1,999)$ atau Sig menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (0001) sama dengan 0,05. Oleh karena itu, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Pergeseran zaman yang cepat menyebabkan persaingan yang lebih besar di antara bisnis. Ini berarti bahwa semua upaya harus bekerja dengan baik dan efektif. Sumber daya manusia, aset paling berharga perusahaan, sangat memengaruhi kinerjanya. Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan baik membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karena peran penting mereka dalam menjalankan operasi perusahaan, karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang erat. Karena karyawan adalah aset utama

dan berpartisipasi aktif dalam setiap aktivitas organisasi, perusahaan menggunakan berbagai metode yang terstruktur untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja mereka

Perusahaan juga berusaha untuk memperbaiki gaya kepemimpinan yang tidak sempurna. Pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan membimbing karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin yang baik dapat memberikan pengaruh positif kepada karyawannya. PT Active Marine Industries, yang didirikan pada tahun 2008, berkembang berkat kerja keras pemilik dan karyawannya. Terlepas dari fakta bahwa perusahaan ini memiliki tradisi kepemimpinan yang baik, metode yang digunakan masih kurang efektif dan efisien. Di PT Active Marine Industries, prestasi kerja dipengaruhi oleh kurangnya motivasi, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja adalah komponen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan. Komunikasi yang tidak efektif dapat membuat interaksi antara karyawan dan manajer lebih sulit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi anggota stafnya (Farida dan Hartono, 2015). Menurut Farida dan Hartono (2015), komunikasi adalah proses antara dua orang atau lebih. Karena remunerasi berkorelasi langsung dengan keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan, itu merupakan kebijakan penting dan strategis bagi perusahaan. Remunerasi, menurut Kadarisman (Pradita, 2017), mencakup imbalan berupa uang, barang, tunjangan, atau keuntungan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena mereka melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Karena disiplin merupakan fungsi operasional manajemen SDM yang sangat penting, tingkat disiplin karyawan berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas mereka di tempat kerja. Disiplin kerja, menurut WJS Poerwadarminta (Farida dan Hartono, 2015), mencakup peraturan dan ketentuan yang harus diikuti dan dipatuhi oleh karyawan untuk mencapai tujuan

Kinerja, juga dikenal sebagai job performance, adalah hasil kerja yang sebenarnya yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hipotesis Penelitian: Berdasarkan kerangka kerja di atas, hipotesis penelitian ini adalah (1) gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan PT Active Marine Industries Batam. (2) Kinerja karyawan PT Active Marine Industries Batam dipengaruhi oleh komunikasi. (3) Penghargaan yang bergantung pada kinerja karyawan PT Active Marine Industries Batam. (4) Kinerja karyawan PT Active Marine Industries Batam dipengaruhi oleh disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Desain kuantitatif adalah cara penelitian ini dilakukan, yang biasanya melibatkan data numerik dan perhitungan statistik. Analisis variabel tunggal (univariat), hubungan antara dua variabel (bivariat), atau lebih dari dua variabel dapat menjadi bagian dari metode ini. Untuk mencapai kesimpulan yang dapat digeneralisasi, analisis kuantitatif sering digunakan. Baik populasi maupun sampel Dalam penelitian ini, 80 karyawan PT Active Marine Industries yang memenuhi kriteria penelitian terpilih. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin, Sebanyak 67 karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari Tes Validitas Langkah penting dalam mengevaluasi ketepatan suatu instrumen adalah uji validitas. Metode korelasi Pearson Product Moment digunakan dalam penelitian ini. Menurut hasil analisis, semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen dan dependen dianggap valid karena nilai r hitung (korelasi total item yang dikoreksi) lebih besar dari nilai r -tabel (0,244). Nilai r -tabel diperoleh dengan tingkat signifikansi dan $df = N-2$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan layak untuk digunakan untuk mengukur variabel. Hasil Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi alat pengumpulan data yang digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,816	0,6	Reliabel
Komunikasi	0,718	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,842	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,817	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,912	0,6	Reliabel

Hasil : Olah data

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak *reliable*. Dari tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel $> 0,6$. Artinya alat ukur yang digunakan *reliable* atau dapat dipercaya.

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model	<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
<i>(Constant)</i>			
	Gaya Kepemimpinan	.439	2.280
1	Komunikasi	.398	2.510
	Kompensasi	.615	1.627
	Disiplinkerja	.534	1.871

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Dari tabel diatas, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10.00 dan *tolerance* > 0,10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda. Metode analisis linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dan variabel terikat. dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>					
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
	(Constant)	5.879	2.164	2.717	.009	
1	Gaya kepemimpinan	.187	.168	.155	1.113	.270
	Komunikasi	.070	.176	.058	.397	.693
	Kompensasi	.104	.095	.129	1.101	.275
	Disiplinkerja	.422	.116	.459	3.644	<.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,879: Ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen dianggap nol (0), maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 5,879.
2. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,187: Setiap peningkatan satu satuan dalam variabel gaya kepemimpinan akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,187, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X2) sebesar 0,070: Setiap peningkatan satu satuan dalam variabel komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,070, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X3) sebesar 0,104: Setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,104, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
5. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X4) sebesar 0,422: Setiap peningkatan satu satuan dalam variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,422, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
6. Standar error (e): Ini merupakan variabel acak yang mewakili semua faktor yang mempengaruhi Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan regresi.

Hasil Uji T

Uji T digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi koefisien korelasi parsial dan koefisien regresi parsial dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi. Jika hasil perhitungan menunjukkan tingkat signifikansi $< 0,05$, maka variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikansi tertentu), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikansi tertentu), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 3
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.879	2.164		2.717	.009
	Gaya Kepemimpinan	.187	.168	.155	1.113	.270
	Komunikasi	.070	.176	.058	.397	.693
	Kompensasi	.104	.095	.129	1.101	.275
	Disiplin Kerja	.422	.116	.459	3.644	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan: Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai t hitung (1,113) lebih kecil dari t tabel (1,999) atau nilai Sig. (0,270) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi: Nilai t hitung (0,379) lebih rendah dari nilai t tabel (1,999) atau nilai Sig. (0,693) lebih tinggi dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan atau positif.

Kompensasi: Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung (1,101) lebih kecil dari nilai t tabel (1,999), atau bahwa nilai Sig. (0,275) lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Disiplin Kerja: Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung (3,644) lebih besar dari nilai t tabel (1,999), atau bahwa nilai sig. (0,001) lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi: Hasil perhitungan determinasi R kuadrat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.441	1.426

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,475. Artinya adalah bahwa presentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Hasil Uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian.

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_a diterima.

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_a ditolak.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of</i>	<i>df</i>	<i>Mean</i>	F	Sig.
		<i>Squares</i>		<i>Square</i>		
	<i>Regression</i>	113.971	4	28.493	14.017	<.001 ^b
1	<i>Residual</i>	126.029	62	2.033		
	Total	240.000	66			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. Predictors: (*Constant*), Disiplin Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

Diketahui F hitung sebesar 14,017 dengan signifikansi 0,001. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = \frac{n - k - 1}{k}$$

$$= \frac{67 - 4 - 1}{4}$$

$$= 2,520$$

F hitung adalah 14,017 dan F tabel (dengan df1 = 4 dan df2 = 62) adalah 2,520. Karena F hitung lebih besar dari F tabel, kita menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan Sig. (0,001) < 0,05, ini mengindikasikan bahwa hasilnya signifikan secara statistik. Jadi, kesimpulannya adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipahami dengan menggunakan uji parsial (t-hitung), t tabel (1,999) atau Sig. (0,270) melebihi 0,05. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, meskipun variabel gaya kepemimpinan tidak berdampak positif pada kinerja karyawan di PT, itu berdampak signifikan. Hipotesis pertama ditolak karena Industri Laut Batam masih berjalan. (2) Bagaimana Komunikasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Uji parsial (t-hitung) menunjukkan bahwa dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat dipahami dengan perbandingan t hitung (0,379) dengan t tabel (1,999) atau Sig. (0,693) melebihi 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik pekerjaan karyawan dilakukan. Oleh karena itu, meskipun variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT, pengaruh ini tidak positif. Hipotesis kedua ditolak karena perusahaan masih berjalan. (3) Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dampak kompensasi

terhadap kinerja karyawan dapat dipahami berdasarkan uji parsial (t-hitung), di mana t hitung (1,101) sama dengan t tabel (1,999), atau Sig. (0,275) > 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik seorang karyawan bekerja. Oleh karena itu, meskipun variabel kompensasi tidak berdampak positif, namun sangat signifikan terhadap kinerja karyawan selama PT. Karena itu, hipotesis ketiga ditolak. (4) Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan Uji parsial (t-hitung) menunjukkan bahwa t hitung (3.644) lebih besar dari t tabel (1.999), atau Sig. (0001) sama dengan 0,05. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik seorang pekerja bekerja. Akibatnya, variabel disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sebagai hasilnya, hipotesis keempat diterima. (5) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Oleh karena itu, nilai F hitung (14.017) lebih besar daripada nilai F tabel (2,520) dengan Sig. (0001) sama dengan 0,05. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima karena fakta bahwa variabel bebas yang mencakup gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara keseluruhan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Kesimpulan:

1. Di PT, kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi.
2. Di sisi lain, disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terkait dengan kinerja karyawan..

Saran:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Active Marine Industries harus memperhatikan gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja.
2. Pembaca akan menemukan lebih banyak informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil penelitian ini.
3. Untuk meningkatkan kualitas penelitian, peneliti disarankan untuk memperluas sumber referensi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, peneliti harus memperluas ruang lingkup penelitian dan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, Abdul Rahman Raka, Muhammad Wadud, and M. Kurniawan DP. 2020. "Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Sepeda Motor NMAX Pada PT Yamaha A. Rivai Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1(01): 23–37. file:///C:/Users/COMPAQ/AppData/Local/Temp/4-Article Text-49-1-10-20200903.pdf.
- Alwi, Muhamad. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ." *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati* XIX(1): 73–87. <http://jurnal.unswagati.ac.id>.
- Barolla, Johanis Darwin. 2020. "Pengaruh Computer Anxiety Terhadap Keahlian Pemakaian Komputer Dengan Dimoderasi Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Pattimura Ambon)." *jurnal sosial, sains & humaniora* 1(1): 24–32. file:///C:/Users/COMPAQ/AppData/Local/Temp/2158-Article Text-10199-1-10-20200630.pdf.
- Belti Juliyanti, Onsardi. 2020. "Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X ||Volume||1||Nomor||2||Desember ||2020|| Website: [Http:// Jurnal.Imsi.or.Id/Index.Php/Jimb/](http://Jurnal.Imsi.or.Id/Index.Php/Jimb/)." *Jurnal Manajemen Modal Insani DAN Bisni* 1(2): 183–91. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>.
- Irwan et al. 2019. "Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang." *Jurnal Moderat* 5(1): 32–43. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat>.
- Munir, Misbahul. 2018. "Analisis Pengaruh CAR, NPF, FDR Dan Inflasi Terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah Di Indonesia." *Ihtifaz: Journal of Islamic Economics, Finance, and Banking* 1(2): 89–98. <http://journal2.uad.ac.id/index.php/ijiefb/article/view/285>.
- Nirwana br Bangun. 2020. "Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Waskita Karya Kabupaten Batubara." *Focus Manajemen UPMI* 1(Vol. 1 No. 2 (2020): Focus Manajemen UPMI): 86–93. <http://journal.upmi.ac.id/index.php/fmum/article/view/99>.
- Pradita, Mokhamad Yanuar. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 4(2): 154–64.

- Ramli, Abdul Haeba. 2019. "Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services." *Business and Entrepreneurial Review* 18(2): 177.
- Simatupang, Basaria F et al. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja , Komunikasi Kerja , Dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Miduk Arta Medan Info Artikel Riwayat Artikel B . Literatur Artikel." 1(2): 93-100.
- Siswanto, R., and D. Hamid. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 42(1): 189-98.
- Sriningsih, Mega, Djoni Hatidja, and Jantje D Prang. 2018. "Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut." *Jurnal Ilmiah Sains* 18(1): 18-24.
- Sulistiyono, Sulistiyono, and Wiwik Sulistiyowati. 2017. "Peramalan Produksi Dengan Metode Regresi Linier Berganda." *Prozima (Productivity, Optimization and Manufacturing System Engineering)* 1(2): 82-89. file:///C:/Users/COMPAQ/AppData/Local/Temp/1350-3732-1-PB.pdf.
- Suryani, N. Lilis. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2(3): 419-35.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3017>.
- Veliu, Liridon, Mimoza Manxhari, Visar Demiri, and Liridon Jahaj. 2017. "Social Sciences The Influence Of Leadership Style Son Employee ' S Performance." 31(2): 59-69.
- Rumengan, J. 2015. "Metodologi Penelitian Kuantitatif". Medan: Perdana Publishing.
- Masram. Mu'ah. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional". Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Syahrum. Salim. 2012 "Metodologi Penelitian Kuantitatif". Bandung: Citapustaka.
- Farida, U. Hartono, S. 2015. " Manajemen Sumber Daya Manusia II". Ponorogo: Penerbit Umpo Press.

