

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BARU PETANAHAN

Esti Munadiroh

Manajemen S1 Universitas Putra Bangsa estimunadiroh25@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Baru Petanahan yang berjumlah 55 karyawan. Pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dan teknik yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh, maka sampel yang di ambil adalah seluruh populasi. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *skala likert*. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan (uji t hitung 3,718 > t tabel 2,01808, signifikansi 0,001 < 0,05). (2) Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan (uji t hitung 1,324 < t tabel 2,01808, signifikansi 0,193 > 0,05). (3) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan (uji t hitung 2,619 > t tabel 2,01808, signifikansi 0,012 < 0,05). (4) Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan (Uji F = Fhitung sebesar 16,022 > Ftabel 3,22, signifikansi 0,000 < 0,05). Hasil uji (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai 0,506 sehingga besarnya variabel variabel independent pada penelitian ini mempengaruhi variabel dependent sebesar 50,6% dan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style, compensation, and work discipline on the performance of Toko Baru Petanahan employees. The method used in this research is multiple linear regression method. This study uses quantitative research techniques. The population in this study were all employees of the Tanah Baru Store, totaling 55 employees. Sampling in this study using non probability sampling method and the technique used is the saturated sample technique, then the sample taken is the entire population. Data collection techniques with interviews and questionnaires. The data collection instrument in this study used a Likert scale. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The data processing tool used is SPSS for Windows version 25.0. The results of this study indicate that: (1) Leadership style has a positive and significant influence on the performance of the new Toko Petanahan employees (t-test 3.718 > t-table 2.01808, significance 0.001 < 0.05). (2) Compensation does not have a significant effect on the performance of the employees of the Tanah Baru Store (t test 1.324 < t table 2.01808, significance 0.193 > 0.05). (3) Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of the New Petanahan Store employees (t-test 2.619 > t table 2.01808, significance 0.012 < 0.05). (4) Leadership style, compensation, and work discipline simultaneously (simultaneously) have a positive and significant

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Toko Baru Petanahan*

effect on the performance of the New Petanahan Store employees (Test $F = F_{count}$ of 16.022 > F_{table} 3.22, significance $0.000 < 0.05$). The test results (Coefficient of Determination) obtained a value of 0.506 so that the magnitude of the independent variables in this study affected the dependent variable by 50.6% and the remaining 49.4% was influenced by other variables not described in this study.

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Work Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman keberadaan bisnis swalayan di tengah-tengah masyarakat menjadi semakin penting. Oleh karena itu tidak heran jika para pemain bisnis tertarik untuk menjalankan usaha swalayan. Sebagai konsekuensinya bisnis swalayan berubah menjadi bisnis yang semakin inovatif, dinamis, dan kompetitif. Seiring dengan semakin banyaknya pesaing usaha swalayan para pemain bisnis dihadapkan pada ketatnya persaingan dan kompetensi sumber daya manusia. Hal inilah yang melatar belakangi penulis memilih bisnis toko swalayan sebagai tempat penelitian skripsi manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi kehidupan suatu perusahaan. Dimana maju-mundurnya suatu perusahaan salah satu faktornya bisa ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Secara umum, sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan kompetitor, bisa menjadi salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan. Menurut Thompson (dalam Robbins, 2010:264), kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Hal inilah yang kemudian melatar belakangi penulis memilih kinerja sebagai variabel dependen dalam penelitian.

Saat ini, persaingan antar pelaku usaha toko swalayan di Kabupaten Kebumen sudah semakin ketat. Pelayanan dan tuntutan para konsumen akan kebutuhan semakin meningkat dan tidak bisa dihindarkan. Begitu pula yang terjadi di Toko Baru Petanahan, salah satu usaha toko swalayan di Kabupaten Kebumen yang beralamat di Jl. Laut Munggu - Pasar Petanahan, Kec. Petanahan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah, juga tidak terlepas dari ketatnya persaingan antar pelaku usaha toko swalayan di Kabupaten Kebumen. Toko Baru merupakan swalayan terlengkap di daerah Petanahan yang paling banyak diminati di daerah Petanahan dan sekitarnya. Dengan peminat yang semakin banyak maka kebutuhan dan tuntutan masyarakat juga semakin meningkat, oleh karena itu manajemen Toko Baru harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Menurut keterangan yang disampaikan oleh pemimpin Toko Baru Petanahan kinerja karyawan Toko Baru cukup baik. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan, karyawan bekerja dengan cepat dan cekatan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mampu memahami peran dan tanggung jawabnya masing masing, mampu menjaga hubungan sosialnya dengan baik dan memiliki kerjasama positif dengan para pegawai lain. Sejalan dengan hal tersebut, untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja karyawan tentunya pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dan juga merupakan tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan.

Secara umum, gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan Toko Baru

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Toko Baru Petanahan*

Petanahan, mereka menyampaikan bahwa pemimpin Toko Baru Petanahan memperlakukan karyawan dengan sangat baik sehingga mereka berusaha memberikan kontribusi yang baik pula kepada Toko Baru Petanahan. Pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pemimpin juga bersikap *humble* terhadap bawahan. Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Toko Baru Petanahan menjadikan hubungan antara pemimpin dan karyawan Toko Baru Petanahan berlangsung harmonis dan tidak kaku, karyawan lebih bersemangat karena merasa diperlakukan dengan baik, merasa dihargai dan dianggap karena dapat menyampaikan pendapat dan masukan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan adanya indikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan. Oleh karena itu penulis memilih gaya kepemimpinan sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja sebagai variabel dependen.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Secara umum kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima, dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan Toko Baru Petanahan mereka menyampaikan bahwa pemberian kompensasi cukup baik, selalu tepat waktu, akan tetapi karyawan kurang puas dengan jumlah gaji yang mereka terima karena masih dibawah UMK. Selain itu kompensasi yang diberikan Toko Baru Petanahan hanya sebatas gaji pokok, insentif dan tunjangan hari raya. Toko Baru Petanahan belum memberlakukan pemberian bonus dan tunjangan selain THR seperti tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga dan lain sebagainya bagi karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk memilih kompensasi sebagai variabel independen untuk diteliti lebih lanjut bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan.

Selain gaya kepemimpinan dan kompensasi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu mengenai disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu koordinator Toko Baru Petanahan beliau menyampaikan bahwa karyawan Toko Baru Petanahan melaksanakan disiplin kerja dengan baik. Karyawan mematuhi peraturan yang ada, hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam dan hari kerja yang sudah ditentukan, bekerja dengan disiplin dan tidak menunda pekerjaan. Oleh karena itu penulis tertarik memilih disiplin kerja sebagai variabel independen untuk diteliti lebih lanjut bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Baru Petanahan?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Baru Petanahan?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Baru Petanahan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Baru Petanahan?

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2015) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi.

METODE

Menurut Sugiyono (2014:20) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun objek dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan. Subjek penelitian merupakan tempat variabel melekat. Subjek penelitian adalah tempat di mana data untuk variabel penelitian diperoleh (Arikunto, 2010). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Baru Petanahan, Kebumen.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tipe pilihan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban dari empat jawaban yang tersedia. Alternatif jawaban dalam kuesioner ini ditetapkan skor yang diberikan untuk masing-masing pilihan dengan menggunakan modifikasi skala likert dengan menghilangkan alternatif jawaban netral. Penghilangan alternatif netral dilakukan agar responden dapat memberikan jawaban yang lebih jelas kea rah setuju atau tidak setuju. Dengan demikian dalam penelitian ini responden dalam menjawab pernyataan hanya empat opsi, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non probability sampling dimana anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan kedalam sampel. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Toko Baru Petanahan sebanyak 55 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 55 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y, serta mengetahui diantara variabel X tersebut yang paling dominan mempengaruhi variabel Y. Hasil koefisien model regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,490	2,137		0,697	0,490
Gaya Kepemimpinan	0,493	0,133	0,458	3,718	0,001
Kompensasi	0,173	0,131	0,147	1,324	0,193
Disiplin Kerja	0,401	0,153	0,322	2,619	0,012

a. Dependent Variable: Kinerja

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Toko Baru Petanahan*

Berdasarkan hasil tabel 1.1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,490 artinya jika gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja nilainya adalah sama dengan 0, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah 1,490.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,493 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan skala likert, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,493 karena pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan positif, artinya jika gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi, dengan asumsi nilai variabel kompensasi dan disiplin kerja adalah konstan.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,173 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan skala likert, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,173 karena pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan positif, artinya jika kompensasi semakin baik maka Kinerja karyawan semakin tinggi, dengan asumsi nilai variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah konstan.
- d. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,401 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan skala likert, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,401 karena pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif, artinya jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi, dengan asumsi nilai variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi adalah konstan.

Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen X1, X2 dan X3 terhadap Y secara parsial. Jika nilai sign < 0,05 dan nilai t hitung > dari t tabel, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap Y, hasil uji t dapat dilihat pada tabel 1.1 dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Hasil uji t pada Tabel I.1 diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,718 > t_{tabel}$ sebesar 2,01808 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil uji t pada Tabel I.1 diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kompensasi (X2) sebesar $0,193 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 1,324 < t_{tabel} sebesar 2,01808 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil uji t pada Tabel I.1 diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar $0,012 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,619 > t_{tabel} sebesar 2,01808 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Pengujian Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikatnya. Hasil Uji F adalah sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	84,139	3	28,046	16,022	.000 ^b
<i>Residual</i>	71,772	41	1,1751		
<i>Total</i>	155,911	44			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Baru Petanahan

Berdasarkan hasil Uji ANOVA atau bersama-sama diperoleh F_{hitung} sebesar 16,022 $> F_{tabel}$ 3,22 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan. Artinya kompensasi yang diberikan Toko Baru Petanahan kepada karyawan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan Toko Baru Petanahan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji F, pengaruh koefisien determinasi dari variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Baru Petanahan adalah sebesar 50,6%.

Implikasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diatas, maka penulis memberikan saran dan harapan bagi pihak Toko Baru Petanahan untuk mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Toko Baru serta disiplin kerja yang sudah berjalan dengan baik. Pihak Toko Baru Petanahan juga diharapkan untuk lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena dari hasil penelitian kompensasi yang diberikan Toko Baru Petanahan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan Toko Baru Petanahan.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mencari variabel lain diluar variabel penelitian yang telah dilakukan. Karena berdasarkan hasil penelitian ini variabel variabel independen hanya berpengaruh sebesar 50,6% terhadap variabel dependen, 49,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah atau mencari variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kompensasi pada penelitian ini belum dapat meningkatkan kinerja karyawan karena kompensasi yang diberikan dianggap kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Sehingga untuk penelitian selanjutnya apa bila akan menggunakan variabel kompensasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diharapkan untuk lebih menggali latar belakang variabel kompensasi yang diberikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Toko Baru Petanahan*

- Malayu SP. Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* : Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen, Edisi Kesepuluh.* Jakarta : Penerbit Erlangga.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D.* Bandung: Alfabeta.