

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA OGAN**



Skripsi Oleh :

Dandi Alghazali

01011382126205

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA OGAN

Disusun Oleh :

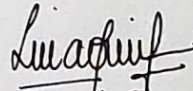
Nama : Dandi Alghazali
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126205
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 25 Juni 2025



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA OGAN

Disusun Oleh:

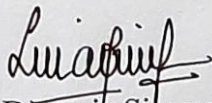
Nama : Dandi Alghazali
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126205
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konstentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan sudah memenuhi syarat
untuk diterima.

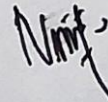
Palembang, 25 Juni 2025
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Anggota



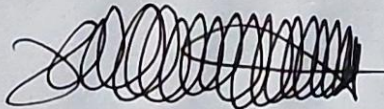
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dandi Alghazali
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126205
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA OGAN”

Pembimbing:

Ketua : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dari gelar kesarjanaan.

Palembang, 25 Juni 2025

Pembuat Pernyataan



Dandi Alghazali

NIM. 01011382126205

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“あらゆる出来事は、二度と繰り返されない唯一無二のチャンスである”

(Arayuru dekgoto wa, nidoto kurikaesarenai yuiitsu muni no chansu de aru.)

“Setiap peristiwa dalam hidup adalah pengalaman yang unik dan tidak akan terulang dengan cara yang sama, karena kesempatan yang datang hari ini mungkin tidak akan pernah kembali di masa depan”

-Sen no Rikyū-

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- **Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Sahabat Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan berkat serta rahmat-nya sehingga penulis dapat diberikan kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Penulis skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Ogan”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT .Mitra Ogan. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus di penuhi Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya dalam tugas akhirnya. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembaca serta pihak lain. Penelitian ini pastinya tidak dari kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan sangat menghargai jika terdapat kritik maupun saran. Atas perhatiannya, penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 25 Juni 2025

Dandi Alghazali

NIM. 01011382126205

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha penyayang, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam. Pada kesempatan yang berbahagia ini, saya ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah turut serta dalam penulisan skripsi ini, sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Dengan penuh hormat, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. **Allah SWT** atas berkat rahmat, ridho serta karunia-Nya yang telah diberikan serta terima kasih telah memberikan kesempatan, kesehatan dan anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu untuk melewati dan menyelesaikan skripsi ini.
2. **Kedua Orang Tua, Bapak Sugandi Djalil dan Ibu Ida Suzana** terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang telah diberikan dalam segala hal, memberikan dukungan, semangat, inspirasi, nasihat, waktu, dan selalu mendoakan tiada henti selama masa perkuliahan sampai penyelesaian skripsi ini
3. **Adik, (Kharisma Ananda Choirulnissa)**, terima kasih untuk selalu mendukung, memotivasi, dan memberikan semangat, kepada penulis serta terimakasih telah menjadi saudara yang sangat baik selama ini.
4. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

5. **Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si**, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Bapak Dr. M.Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M**, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
8. **Ibu, Nia Meitisari, S.E., M.Si**, selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, kritik serta saran kepada saya dalam perbaikan penulisan skripsi.
9. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebat selama perkuliahan.
10. **Staff pegawai Tata Usaha/Administrasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terkhusus **Kak Adi** yang telah banyak membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
11. **Pimpinan PT. Mitra Ogan dan Seluruh Karyawan**, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini, dan memberikan support penuh dalam pengambilan data dan penyusunan skripsi ini.
12. **Sahabat seperjuangan**, terkhusus Delviro, Septriadi, Azib, Ahmad, Arqan, dan Habib terima kasih sudah menemani, menghibur, dan menjadi tempat berbagi keluh kesah dalam masa perkuliahan sampai proses penyusunan

skripsi ini selesai. Terima kasih juga kepada teman-teman Manajemen 2021 yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

13. **Anggota IMAJE FE UNSRI**, terima kasih sudah banyak memberikan ilmu dan pengalaman organisasi yang sangat berharga.
14. **Semua pihak**, yang turut serta dalam perjalanan saya selama masa perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi yang tidak dapat penulis ucapkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan skripsi ini. Besar harapan penulis atas saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang , 25 Juni 2025

Penulis,

Dandi Alghazali

NIM. 01011382126205

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA OGAN

Oleh :

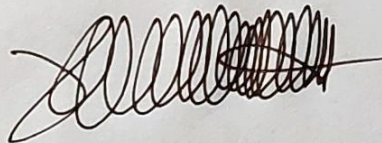
Dandi Alghazali, Lina Dameria², Nia Meitisari³

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Ogan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 87 responden dari seluruh total populasi yang ada. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

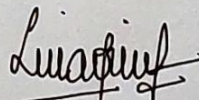
Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MITRA OGAN**

By :

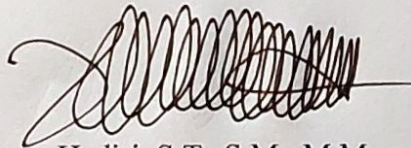
Dandi Alghazali, Lina Dameria², Nia Meitisari³

This study aims to analyze the effect of leadership and compensation on employee performance at PT Mitra Ogan. The approach used in this study is a quantitative method with sampling techniques using the Slovin formula, so that 87 respondents were obtained from the entire total population. Data were collected through distributing questionnaires and analyzed using multiple linear regression methods. The results showed that the variables of leadership (X1) and compensation (X2) had a positive and significant influence on employee performance (Y).

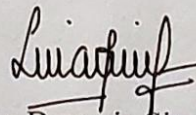
Keywords: *Leadership, Compensation, Employee Performance.*

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Dandi Alghazali

NIM : 01011382126205

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

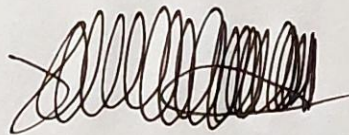
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi**

Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Ogan

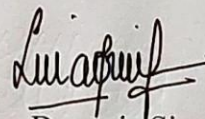
Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensis-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M.
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Dandi Alghazali
NIM : 01011382126205
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Baturaja/ 31 Maret 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jalan Yosudarso No 152 Baturaja
Email : dandeeal9919@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

- SD : SD Negeri 2 OKU
- SMP : SMP Negeri 9 OKU
- SMA : SMA Yadika Baturaja
- Profesional 1 Tahun Palcomtech
- S1 : Universitas Sriwijaya (UNSRI)

RIWAYAT ORGANISASI

- 2019-2020 : Ketua Osis SMA Yadika Baturaja
- 2022-2023 : Staff Bidang Sportart and Talent 'IMAJE FE UNSRI

PENGALAMAN KEGIATAN

- 10 November-10 Desember 2021 : PKL PT.Mitra Ogan
- 30 Juli-30 Oktober 2024 : PKL PT. Semen Baturaja Tbk

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Kompensasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Hubungan Antara Variable	Error! Bookmark not defined.
2.3 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.

2.4	Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
2.5	Hipotesis	Error! Bookmark not defined.

BAB III METODE PENELITIAN**Error! Bookmark not defined.**

3.1	Ruang Lingkup Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2	Rancangan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3	Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.3.1	Jenis Data	Error! Bookmark not defined.
3.3.2	Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.4	Populasi dan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.1	Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.2	Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6	Metode Suksef Interval (MSI)	Error! Bookmark not defined.
3.7	Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1	Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
3.7.1.1	Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.1	Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.8.2	Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
3.9	Uji Statistik.....	Error! Bookmark not defined.
3.9.1	Uji Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²) .	Error! Bookmark not defined.
3.9.3	Uji Koefisien Korelasi (r)	Error! Bookmark not defined.
3.9.4	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	Error! Bookmark not defined.
3.10	Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
3.10.1	Uji Kelayakan Model (Uji F).....	Error! Bookmark not defined.
3.10.2	Secara Parsial (Uji t)	Error! Bookmark not defined.

3.11 Definisi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.11.1 Definisi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.11.1.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	Error! Bookmark not defined.
3.11.1.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	Error! Bookmark not defined.
3.12 Operasionalisasi Variabel	Error! Bookmark not defined.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Error! Bookmark not defined.**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Profile PT. Mitra Ogan	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Visi dan Misi PT. Mitra Ogan.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Mitra Ogan	Error! Bookmark not defined.
4.2 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.2 Usia Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.3 Tingkat Pendidikan Terakhir	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.4 Lama Kerja Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)..	Error! Bookmark not defined.
4.2.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	Error! Bookmark not defined.
4.2.3 Hasil Uji Metode Suksesif Interval (MSI).	Error! Bookmark not defined.
4.2.4 Uji Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.4.1 Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.2.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.5.1 Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.5.2 Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
4.2.6 Uji Statistik.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.6.1 Uji Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
4.2.6.2 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²).....	Error! Bookmark not defined.
4.2.7 Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.7.1 Uji F (Kelayakan Model).....	Error! Bookmark not defined.
4.2.7.2 Uji t (Parsial).....	Error! Bookmark not defined.
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan	Error! Bookmark not defined.
4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	11
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Produksi Manajemen Proyek dan Kolaborasi 2023	3
Tabel 1.2 Produksi Manajemen Proyek dan Kolaborasi 2024	4
Tabel 1.3 Daftar Gaji, Tunjangan dan Potongan PT. Mitra Ogan Tahun 2024	5
Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan Tahun 2024 PT. Mitra Ogan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Data Populasi dan Sampel.....	29
Tabel 3.2 Rentang Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	33
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	36
Tabel 3.4 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir ...	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan(X1).....	50
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2).....	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	60
Tabel 4.8 Hasil Validitas.....	65
Tabel 4.9 Hasil Reliabilitas	67

Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Tabel	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glesjer	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	72
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Kelayakan Model	73
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Mitra Ogan.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	95
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	99
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	102
Lampiran 4 Hasil Metode Suksefif Interval.....	111
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	117
Lampiran 6 Uji Analisis Regresi dan Uji Hipotesis	130
Lampiran 7 T Tabel dan R Tabel	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi, karena kinerja dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas serta kompetensi para karyawannya. Karyawan yang memiliki keterampilan, motivasi, dan kesejahteraan yang baik akan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif melalui pelatihan, pengembangan karier, serta sistem penghargaan yang adil sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, organisasi yang memperhatikan kesejahteraan serta keseimbangan kerja dan kehidupan karyawannya cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berdaya saing tinggi (Afandi., 2019).

PT Mitra Ogan adalah perusahaan agribisnis yang bergerak di industri perkebunan kelapa sawit dan karet di Indonesia. Didirikan pada tahun 1918 saat era kolonial Belanda, perusahaan ini awalnya berfokus pada penanaman karet sebelum akhirnya melakukan diversifikasi ke kelapa sawit pada 1980-an. Saat ini, PT Mitra Ogan mengelola perkebunan di Sumatera Selatan serta memiliki pabrik pengolahan sendiri untuk meningkatkan efisiensi dan menjaga kualitas produk. Selain itu, perusahaan berkomitmen terhadap keberlanjutan dengan menerapkan standar internasional seperti RSPO dan ISPO serta menjalankan program pemberdayaan masyarakat. Dengan reputasi yang baik di industri agribisnis, PT Mitra Ogan terus

berupaya menjadi pemain utama di sektor kelapa sawit dan karet di pasar domestik maupun internasional.

Industri kelapa sawit dan karet menghadapi tantangan seperti fluktuasi harga komoditas, regulasi ketat terkait lingkungan, serta persaingan global yang semakin kompetitif. PT Mitra Ogan sebagai salah satu perusahaan perkebunan besar di Indonesia berupaya menghadapi tantangan ini dengan meningkatkan efisiensi produksi, menerapkan praktik bisnis berkelanjutan, serta memperkuat peran sosialnya terhadap masyarakat sekitar. Sebagai pemain signifikan di industri agribisnis, perusahaan ini memiliki peran penting dalam rantai pasok kelapa sawit dan karet, baik di tingkat nasional maupun global.

Saat ini, PT Mitra Ogan menghadapi penurunan kedisiplinan dan kinerja karyawan. Faktor seperti kepemimpinan yang kurang efektif, kompensasi yang belum optimal, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi penyebab utama.

Penurunan kinerja karyawan di PT Mitra Ogan yang berdampak pada efisiensi kerja, kualitas pekerjaan, dan kemandirian dalam tugas. Tingginya absensi menghambat produktivitas dan pemerataan beban kerja, sementara kurangnya motivasi menurunkan standar hasil kerja.

Kinerja adalah ukuran efisiensi dalam menghasilkan output dari input yang digunakan. Secara umum, kinerja menunjukkan seberapa baik sumber daya (seperti tenaga kerja, waktu, modal, atau teknologi) digunakan untuk mencapai hasil tertentu. Kinerja mencerminkan efisiensi dan efektivitas seseorang, tim, atau

organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal (Sultana et al., 2019).

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam keberhasilan PT Mitra Ogan yang bergerak di industri perkebunan kelapa sawit namun, perusahaan menghadapi tantangan berupa kepemimpinan yang belum sepenuhnya mendorong motivasi kerja serta sistem kompensasi yang dirasakan kurang adil, yang berdampak pada produktivitas dan loyalitas karyawan.

Konsep kinerja dalam fenomena ini menekankan bahwa pencapaian kerja optimal dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, sistem kompensasi berbasis kinerja, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Tabel 1.1 Produksi Manajemen Proyek dan Kolaborasi 2023

Bulan	Realisasi Kolaborasi (KG)	Anggaran Kolaborasi (KG)	Selisih (Anggaran-Realisasi)	Keterangan
Januari	813.442,00	1.172.864,00	69,33%	Tidak Terpenuhi
Februari	830.900,00	1.125.138,00	73,87%	Tidak Terpenuhi
Maret	724.150,00	1.094.821,00	66,15%	Tidak Terpenuhi
April	639.310,00	1.064.490,00	60,06%	Tidak Terpenuhi
Mei	470.813,00	897.771,00	52,45%	Tidak Terpenuhi
Juni	687.099,00	882.609,00	77,85%	Tidak Terpenuhi
Juli	413.168,00	910.203,00	45,39%	Tidak Terpenuhi
Agustus	616.273,00	925.904,00	66,56%	Tidak Terpenuhi
September	768.845,00	978.698,00	78,56%	Tidak Terpenuhi
Oktober	762.510,00	1.266.447,00	60,21%	Tidak Terpenuhi
November	1.000.951,00	1.132.852,00	88,36%	Tidak Terpenuhi
Desember	1.060.654,00	1.068.788,00	99,24%	Tidak Terpenuhi
TOTAL (KG)	8.788.115,00	12.520.590,00	70,20%	Tidak Terpenuhi

Sumber : PT. Mitra Ogan (Divisi Human Resource Management) 2024.

Berdasarkan data realisasi dan anggaran kolaborasi di PT Mitra Ogan, terlihat bahwa sepanjang tahun 2023, target anggaran yang telah ditetapkan tidak dapat terpenuhi. Dari total anggaran sebesar 12.520.590 kg, realisasi hanya mencapai

8.788.115 kg atau sekitar 70,20% dari target. Setiap bulan, persentase pencapaian berkisar antara 45,39% hingga 99,24%, dengan realisasi tertinggi terjadi pada bulan Desember (99,24%) dan terendah pada bulan Juli (45,39%). Kegagalan dalam memenuhi target ini menunjukkan adanya kendala dalam implementasi strategi kolaborasi, yang dapat disebabkan oleh faktor kepemimpinan, efektivitas kerja tim, serta sistem kompensasi yang kurang optimal.

Tabel 1.2 Produksi Manajemen Proyek dan Kolaborasi 2024

Bulan	Realisasi Kolaborasi (KG)	Anggaran Kolaborasi (KG)	Selisih (Anggaran-Realisasi)	Keterangan
Januari	406.721,00	586.432,00	69,33%	Tidak Terpenuhi
Februari	415.450,00	562.569,00	73,87%	Tidak Terpenuhi
Maret	362.075,00	547.411,00	66,15%	Tidak Terpenuhi
April	-	-	-	Tidak ada Produksi
Mei	-	-	-	Tidak ada Produksi
Juni	-	-	-	Tidak ada Produksi
Juli	-	-	-	Tidak ada Produksi
Agustus	-	-	-	Tidak ada Produksi
September	-	-	-	Tidak ada Produksi
Oktober	-	-	-	Tidak ada Produksi
November	-	-	-	Tidak ada Produksi
Desember	-	-	-	Tidak ada Produksi
TOTAL (KG)	1.184.246,00	1.696.412,00	69,82%	Tidak Terpenuhi

Sumber : PT. Mitra Ogan (Divisi Human Resource Management) 2024

Pada tahun 2024 penurunan drastis terjadi karena aktivitas produksi dihentikan sepenuhnya dikarenakan kehabisan anggaran manajemen kolaborasi setelah bulan Maret 2024. Tidak adanya produksi menjadi pemicu awal terjadinya seluruh karyawan mulai penurunan kinerja. dampaknya semakin dirasakan pada bulan Juni 2024, memengaruhi kesejahteraan mereka dan kelangsungan operasional perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakstabilan operasional dan

pengelolaan perusahaan berdampak serius pada hubungan antara manajemen dan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara Pada tahun 2024, perusahaan hanya mampu membayar gaji karyawan dari bulan Januari hingga Maret. Sisa gaji untuk periode April hingga Desember belum dibayarkan. Situasi ini berdampak serius terutama pada kesejahteraan karyawan, karena mereka kehilangan pendapatan tetap yang menjadi penopang kebutuhan hidup mereka.

Tabel 1.3 Daftar Gaji, Tunjangan dan Potongan PT. Mitra Ogan Tahun 2024

Golongan	Jabatan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan (Rp)	Potongan (Rp)	Jumlah Dibayar Jan-Mar	Jumlah Belum Dibayar (Apr-Des)
IVA	Manajer	8.756.874	5.480.263	458.263	13.778.874	110.231.992
IIIA	Koordinator	5.376.874	2.000.000	200.000	7.176.874	57.414.992
IIC	Karyawan Lapangan	4.574.374	500.000	200.000	4.874.374	38.994.992
IIB	Karyawan Krani	4.256.874	500.000	200.000	4.556.874	36.455.992
IIA	KHT	3.991.874	-	199.466	3.792.408	30.339.264

Sumber : PT. Mitra Ogan (Divisi Human Resource Management) 2024.

Keterlambatan pembayaran ini terjadi akibat ketidakstabilan operasional dan lemahnya manajemen keuangan perusahaan, kegagalan perusahaan memenuhi kewajiban gaji mereka. Hal ini menyoroti kurangnya tanggung jawab dari pihak manajemen dan ketidakmampuan dalam mengatasi masalah yang berujung pada krisis kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menjadi pemicu penurunan kedisiplinan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka merasa tidak dihargai.

Perasaan tidak puas ini dapat mengarah pada sikap apatis dan kurangnya motivasi untuk bekerja dengan baik, yang akhirnya menyebabkan penurunan disiplin (Parker.,2022).

Menurut (Santoso & Wibowo., 2022) kepemimpinan dan kompensasi kerja merupakan dua faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. kepemimpinan yang baik dapat menciptakan motivasi kerja, meningkatkan komunikasi, serta mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung perkembangan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, serta insentif lainnya akan memberikan kepuasan kerja, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan mengurangi tingkat turnover dalam organisasi.

Kepemimpinan yang lemah dalam mengelola sumber daya keuangan dan operasional perusahaan memperburuk situasi. Ketidakmampuan para pemimpin untuk mengantisipasi krisis, menyusun strategi mitigasi, atau mencari solusi alternatif untuk menjaga stabilitas keuangan menyebabkan terjadinya aksi mogok kerja pada bulan Juni 2024. Ketika gaji karyawan tidak terpenuhi, ini memicu kinerja karyawan, menurunkan moral tenaga kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif penurunan ini mencerminkan dampak langsung dari ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja.

Berdasarkan data kepemimpinan manajemen proyek dan kolaborasi pada Tabel 1 dan 2 tidak terpenuhi produksi dan tidak adanya produksi menjadi pemicu awal kehadiran yang sebelumnya stabil di atas 95% pada bulan Januari hingga Maret, turun drastis menjadi rata-rata sekitar 20% pada bulan Juni hingga Desember. Penurunan ini mencerminkan dampak langsung dari ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja, dan termasuk masalah keterlambatan pembayaran gaji.

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan Tahun 2024 PT. Mitra Ogan

No	Bulan	Hari Efektif	Persentase Kehadiran %
1	Januari	26	96%
2	Februari	23	100%
3	Maret	25	98%
4	April	24	50%
5	Mei	24	28%
6	Juni	16	20%
7	Juli	26	20%
8	Agustus	25	20%
9	September	24	20%
10	Oktober	27	20%
11	November	25	20%
12	Desember	24	10%
Total		288	53%

Sumber : PT. Mitra Ogan (Divisi Human Resource Management) 2024.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara aksi mogok kerja di PT Mitra Ogan berawal dari ketidakpuasan karyawan terhadap kepemimpinan serta sistem kompensasi yang tidak optimal. Ketidakefektifan manajemen proyek dan kurangnya kolaborasi dalam tim menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja serta menurunnya motivasi karyawan. Selain itu, keterlambatan pembayaran gaji dan ketidakjelasan dalam pemberian insentif semakin memperburuk kondisi kerja, memicu keresahan di kalangan karyawan. Akumulasi permasalahan ini akhirnya

memicu aksi mogok kerja yang dimulai pada juni 2024, berdampak pada penurunan drastis produktivitas dan kehadiran karyawan.

Kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan rendahnya motivasi, minimnya keterlibatan karyawan, serta ketidakjelasan dalam instruksi dan arah kerja. Pemimpin yang tidak mampu memberikan dorongan serta kebijakan yang tepat dalam mengelola tim dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target perusahaan dan efisiensi kerja menurun akibat tingkat absensi yang tinggi, sehingga beban kerja tidak merata dan produktivitas terganggu (Ginni Rometty.,2023).

Pemimpin yang tidak mampu memberikan arahan strategis, mengelola konflik, ketidakmampuan kepemimpinan dalam memberikan arahan yang jelas serta kurangnya komunikasi dan memenuhi kebutuhan karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sehingga menurunkan kepercayaan serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Santoso & Wibowo., 2022).

Menurut penelitian terdahulu (Wijaya., 2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan perhatian dari atasan cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu Keterlambatan atau ketidakjelasan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menimbulkan

ketidakpuasan, menurunkan loyalitas, dan meningkatkan risiko terjadinya aksi protes seperti mogok kerja (Pratama., 2022).

Menurut Penelitian Terdahulu (Siregar dan Putri., 2022) Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, yang berakar pada faktor kepemimpinan, kompensasi yang adil, serta kondisi kerja yang mendukung. Ketidakseimbangan dalam salah satu faktor ini dapat menyebabkan penurunan signifikan dalam output tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi uraian dan perbedaan penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Ogan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Ogan, ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Ogan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Ogan.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Ogan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memperbaiki dan memperkaya teori manajemen terkait pengaruh kepemimpinan dan kompensasi karyawan dapat. Membantu meningkatkan kinerja dan kesejahteraan sosial-ekonomi peningkatan kerja di PT. Mitra Ogan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan khususnya pemimpin perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang baik bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Samsul, Arif Putra, and Cahya Hartanto. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)* 1(1): 22–29.
- Ariely, D. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Zenith Pharmaceuticals Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 27(49), 1-10.
- Anderson, T., & Smith, K. (2021). *Instructional Interventions Affecting Critical Thinking Skills and Dispositions: A Stage 1 Meta-Analysis*. *Review of Educational Research*, 78(4), 1102–1134.
- Andi Baso Toto, Jamal Bijang, Jeni Kamase, (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Di Kabupaten Maros Volume 2 Issue 3 Pages 141 – 150 YUME : Journal of Management ISSN : 2614-851X (Online)
- Anggita Khaerunisa, Arif Marhadi, Regita Cahyani, dan Indah Rizki Maulia, 2023 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja yang dipublikasikan dalam *Indonesian Journal of Multidisciplinary* Volume 1 Nomor 6 tahun 2023
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Ayca, 2019 Dampak dari perilaku kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja di dalam perusahaan perhotelan. dan diterbitkan dalam *Procedia Computer Science* pada tahun 2019 Universitas Arel, Istanbul, Turki *Procedia Computer Science* 158 (2019) 790-801
- Ayu Febriyana Tanjung, Ainun Mardhiyah, (2023) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). *TRANSEKONOMIKA VOLUME 3 NO. 3*
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Bunga Pebriani, Pitriyani, dan Nova Jayanti Harahap, 2023 Pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat. yang diterbitkan dalam *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)* Volume 4, No. 6 pada tahun 2023, *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)* ISSN: 2722-6247 (online) Vol. 4 No. 6 (2023)
- Brown, K. L., & Jones, R. H. (2021). *The Impact of Organizational Culture on Employee Well-being and Performance*. *Journal of Organizational Behavior*.

- Cardosof, Filomeno, Bumi Kellen, Augusto Da, And Conceção Soares. "Evaluating Employee Performance Through Work Motivation, Work Discipline, And Leadership Style." *Journal Of Digitainability, Realism & Mastery (Dream) Journal Of Digitainability* 02(12). Doi:10.56982/Dream.V2isi(12)-DECEMBER.176.
- Carter, E. (2022). *Leadership and Resilience: Where Should We Go Next? International Journal of Organizational Leadership*, 11(3), 45-60.
- Charismana, Dian Satria, Heri Retnawati, and Happri Novriza Setya Dhewantoro. 2022. "Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta." *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan PKn* 9(2): 99–113.
- Creswell, J. D., & Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2020). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). SAGE Publications.
- Doni Marlius dan Ilin Pebrina, 2022 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi PT. Kencana Sawit Indonesia. yang dipublikasikan dalam *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 2 Nomor 2 pada Juli 2022
- Dwi Partika, Pupuh, Bambang Ismanto, And Dan Lelahester Rina. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali." *Jurnal Benefita* 5(2). Doi:10.22216/Jbe.V5i2.5284.
- Dwi Ariestianah, Zunaidah, dan Omar Hendro, 2020 Lingkungan Kerja Pegawai dan Variabel Kinerja Pegawai yang dipublikasikan dalam *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi* Vol. 1, No. 2 pada Oktober 2020
- Ellya Soares Yuningsih, Perseveranda, Anggraeny Paridy, Simon Sia Niha, Yulius Yasinto, dan Stanis Man, 2023 Disiplin Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan dan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dipublikasikan pada 11 Februari 2023,
- Renu Pandit, Laura E. Minton, Elainea N. Smith, Lucy B. Spalluto, dan Kristin K. Porter, 2021 Kesenjangan gaji di bidang radiologi, yang menekankan perlunya upah yang setara untuk pekerjaan yang setara yang diterbitkan dalam *Clinical Imaging* pada Januari 2022, Tersedia secara online 5 Januari 2022 *Pencitraan Klinis* 83 (2022) 93-98
- Riadi, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Farisi, Salman, And M Taufik Lesmana. 2021 Sintesa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja.

- Febriyana Tanjung, Ayu, And Ainun Mardhiyah. 2023. "TERHADAP Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe)." *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME 3(3)*. <https://Transpublika.Co.Id/Ojs/Index.Php/Transekonomika>.
- Fish, Base. 2020. "Analisis struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal di rumah, dengan fokus pada rasa subjektif terhadap kesehatan" 2507(February): 1–9.
- Fitriah, W. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 1-10.
- Fitriani, S., & Susanti, D. (2022). Analisis kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 101–110.
- Gerhart, B. (2024). *The Role of Compensation Systems in Enhancing Employee Performance: A Strategic Perspective*. *Journal of Compensation and Benefits Management*, 18(1), 25-40.
- García, E., & Weiss, E. (2020). COVID-19 and Student Performance, Equity, and U.S. Education Policy: Lessons from Pre-Pandemic Research to Inform Relief, Recovery, and Rebuilding. Economic Policy Institute.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2017). *Leadership: The power of emotional intelligence*. Northampton, MA: More Than Sound.
- Hakim, A. (2020). Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Produktivitas Kerja Indonesia*, 15(2), 75-88.
- Handayani, T. (2021). Pentingnya Pembelajaran Berkelanjutan di Tempat Kerja untuk Meningkatkan Daya Saing. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan Kerja*, 9(4), 98-113.
- Handoko, J. (2022). Pentingnya Apresiasi dalam Meningkatkan Loyalitas dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia*, 13(4), 120-135.
- Hasibuan, A., Lubis, I., & Siregar, M. (2022). Peran Komunikasi dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(1), 34–42.
- Hidayat, M. (2021). Perencanaan Proyek yang Efektif: Studi Kasus pada Perusahaan Multinasional. *Jurnal Manajemen Proyek*, 15(2), 72-89.
- Hidayat, R. (2022). Daya Saing Gaji dan Hubungannya dengan Retensi Karyawan dalam Industri Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 102-118.

- Hidayah, et al. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan, Vol. X, No. X, 123-135.
- Hidayah, N., Prasetyo, B., & Lestari, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 60–70.
- Hidayat, T., & Anwar, S. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 10, No. 2, 67-82.
- Hulu, Darmawan, Arianto Lahagu, and Eliagus Telaumbanua. 2022. “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.” *Jurnal EMBA* 10(4): 1480–96.
- Jatinder Kumar Jhaa, Manjari Singh. 2019 Menjelajahi mekanisme pengaruh kepemimpinan etis terhadap hubungan kerja diterima 15 Juli 2019; Tersedia secara online 19 Juli 2019
- Jamaludin et al. 2020. “Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif.” *Jurnal LOKABMAS Kreatif* 01(03): 63.
- Johnson, A., Smith, B., & Williams, C. (2021). Analisis Koefisien Korelasi (r) dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 10(2), 45-60.
- Johnson, M. P. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Kinerja Perawat dengan Burnout sebagai Faktor Intervening. *International Journal of Nursing and Health Services*, 4(2), 123-135.
- Karman, Abd. 2023. “Analysis Of The Influence Of Leadership, Compensation And Work Environment On Employee Performance (Case Study At PT. Lakawan).” *Jurnal Al-Qardh* 7(2): 83–94. Doi:10.23971/Jaq.V7i2.5764.
- Kepemimpinan, Pengaruh, D A N Kompensasi, Rumah Sakit, and Darmayu Ponorogo. “Simba 1.” (September 2024).
- Kellen, S.E., M.M., Augusto Da Conceição Soares, S.E., M.M 2023 Evaluasi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Filomeno Cardoso, Pius Bumi. *Jurnal digitalisasi, realisme & mastery (dream)* e-issn: 2948-4383 volume 02, edisi 12, edisi khusus desember 2023
- Komaruddin. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT XYZ*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14(2), 45-56.
- Khaerunisa, A., & [et al.]. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(1). Diakses dari <https://journal.csspublishing/index.php/ijm>
- Kristanti, Desi, Sudarmiatin, And Ludi Wishnu Wardana. 2023. “The Influence Of

- MSME Owner Leadership And Motivation On Employee Productivity In The Weaving MSME Business Environment In Bandar.” *Asian Journal Of Management Analytics* 2(4): 451–64. Doi:10.55927/Ajma.V2i4.6626.
- Leading Lightly" oleh Jody Michael (2023) dan laporan 2024 Leadership Development Report.
- Leadership Success. (2024). *Effective Leadership Strategies for Organizational Growth. Journal of Leadership Studies*, 19(1), 15-28.
- Lee, S., & Kim, H. (2021). *Analisis Pengaruh Live Streaming Shopping, Price Discount, dan Ease of Payment terhadap Impulse Buying dengan Uji Koefisien Determinasi (R^2)*. *Diponegoro Journal of Management*, 12(3), 11-20.
- Lestari, F. (2021). Implementasi standar kerja dalam peningkatan kualitas hasil kerja. *Jurnal Manajemen Operasional*, 10(1), 50-65
- Lestari, M. (2020). Evaluasi Tunjangan dan Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Multinasional. *Jurnal Pengembangan SDM*, 9(1), 80-95.
- Lestari, N. (2022). Optimalisasi Penggunaan Sumber Daya dalam Perusahaan untuk Efisiensi Operasional. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(4), 125-140.
- Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, Pengaruh, Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas, And Mansur Asiz. 2019. 2 YUME : *Journal Of Management The Influence Of Work Environment And Compensation On Employee's Performance Through Organizational Commitments On Education And Culture Department Of Bantaeng District*. <https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Yume>.
- Lingkungan Kerja, Pengaruh, Dan Jurnal Manajerial, And Valerie Carina Hartanto Dan Joyce Angelique Turangan. 2021. III Hartanto Dan Turangan: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. www.Bps.Go.Id.
- Lopes, Silvino. 2023. “The Influence Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance.” *Journal Of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)* 2(12): 417–26. Doi:10.56982/Dream.V2i12.186.
- Manajemen, Program Studi, Fakultas Ilmu, Sosial Dan, and Universitas Putera Batam. 2020. “Oleh :”
- Marlius, Doni, And Ilin Pebrina. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia.” Doi:10.46306/Vls.V2i2.
- Mat Tajudin, Jawahir, Shahrul Nizam Salahudin, Jabatan Pengurusan dan Teknologi, and Fakulti Pengurusan Teknologi Dan Perniagaan. 2021.

- “Kecenderungan Penerimaan Cadangan Peningkatan Had Umur Persaraan Dari 60 Ke 65 Tahun Dalam Kalangan Kakitangan Awam: Kajian Kes Guru Sekolah Menengah Di Selangor.” *Research in Management of Technology*.
- Martoyo, S. (2019). *Kompensasi sebagai Faktor Penentu Retensi Karyawan di Industri Manufaktur*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(4), 112-120.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2021). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Mulyadi, M., & Hasnawati, H. (2019). Analisa Produktivitas Tenaga Kerja pada Pekerjaan Penutup Atap. *Inersia: Jurnal Teknik Sipil*, 11(2), 17-24.
- M. Taufik Lesmana, 2021 Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Salman Farisi,. Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, SiNTESa ke-1 e-ISSN:2797-9679
- Naomi Simarmata, Zulkifli M. Efendi Sir, dan Pristiyono, 2022 Dampak dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. yang dipublikasikan di *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)* Volume 3 No. 3 pada tahun 2022, menginvestigasi
- Nafisatur, M. 2024. “Metode Pengumpulan Data Penelitian.” *Metode Pengumpulan Data Penelitian* 3(5): 5423–43.
- Natali, Sesylia, Br Pangabea, Nana Dyki Dirbawanto, And Onan Marakali Siregar. 2022. “The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank Btn Medan Branch Office.” *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business (JHSSB)* 2: 1. <https://Ojs.Transpublika.Com/Index.Php/JHSSB/>.
- Ningsih, Setia, and Hendra H. Dukalang. 2019. “Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analsis Regresi Linier Berganda.” *Jambura Journal of Mathematics* 1(1): 43–53.
- Nunnally, J. C. (2021). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nurtati, Nurtati, Patria Nagara, Dorris Yadewani, And Halimah Putri Dayan. 2023. “The Effect Of Regional Allowance And Work Discipline Toward Work Productivity Of Employee.” *ADPEBI International Journal Of Business And Social Science* 3(1): 87–98. Doi:10.54099/Aijbs.V3i1.567.
- Nurdin, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kemandirian karyawan. *Jurnal Produktivitas Kerja Indonesia*, 17(1), 90-102.
- Nurzaman, Nurzaman, And Penny Rahmah Fadhlillah. 2023. “The Influence Of Work Motivation, Leadership Style, And Compensation On Employee Performance.” *Research Of Economics And Business* 1(1): 1–10. Doi:10.58777/Reb.V1i1.24.

Ogan, PT.Mitra. "Copyright © 2024 PTP.MITRA OGAN RL | Powered by Von Edison Alouisci." Ogan, PT.Mitra.

Parker, E. (2022). *The Impact of Compensation Dissatisfaction on Employee Turnover Intentions: A Comprehensive Study*. *Journal of Human Resource Management Research*, 14(3), 56-72.

Pebriani, Bunga, Pitriyani Pitriyani, And Nova Jayanti Harahap. 2023. "The Effect Of Work Compensation, Work Discipline And Work Environment On Increasing Employee Productivity At Suzuya Mall Rantauprapat." *Quantitative Economics And Management Studies* 4(6): 1101–8. Doi:10.35877/454RI.Qems1916.

PKBL Mitra Ogan. "WordPress.Com." www.mitraogan.wordpress.com.2024

PT.Perkebunan Mitra Ogan Divisi Human Resource Management 2024.

Pramesti, Wenny Arimah, And Siti Nur Azizah. 2023. "How Do Work Discipline, Compensation And Competence Influence Employee Productivity?" *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)* 4(2): 231–48. Doi:10.46367/Jps.V4i2.1390.

Pratama (2022). Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 45-58.

Prakoso, R. (2021). Pengaruh manajemen waktu terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 12(1), 45-58.

Prasetya, B. (2021). Efektivitas Sistem Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 45-60.

Prasetyo, B. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan dan Loyalitas di Tempat Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45-58.

Priyatno, D. (2020). *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media.

Priyatno, D. (2020). *Paham Analisa Statistik Data : Panduan Lengkap Mengolah Data Statistik dengan Uji t, Uji F, Regresi, dan Korelasi*. Yogyakarta: Mediakom. ISBN 978-602-62329-3-3.

Purwanza, Sena Wahyu et al. 2022. *Media Sains Indonesia Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*.

Putra, D. (2022). Strategi Penyelesaian Konflik dalam Tim Kerja: Pendekatan Kepemimpinan yang Adil dan Profesional. *Jurnal Studi Organisasi*, 6(3), 88-103.

Putra, I Nengah Subawa Kardika, And Ni Wayan Mujiati. 2022. "The Effect Of Compensation, Work Environment, And Work Motivation On Employee Productivity." *European Journal Of Business And Management Research* 7(2): 212–15. Doi:10.24018/Ejbmr.2022.7.2.1310.

- Putri, A., & Santoso, D. (2020). Kemandirian kerja dan efektivitas tim dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Kerja*, 8(3), 110-125.
- Putri, W. D., & Santosa, P. B. (2021). Kepemimpinan Adaptif dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 211–220.
- Rahman, T. (2022). Hubungan antara target kerja dan pencapaian kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 13(2), 130-145.
- Rahmawati, D. (2022). Efektivitas Komunikasi Manajerial dalam Implementasi Kebijakan Perusahaan. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 8(2), 78-92.
- Rahmawati, T. (2021). Tunjangan Kesejahteraan Karyawan dan Implikasinya terhadap Loyalitas Perusahaan. *Jurnal Manajemen Keuangan*, 8(4), 67-83.
- Riinawati. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Organisasi Modern*. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 7(2), 45-58.
- Rizky, F., & Marlina, T. (2020). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(1), 55–63.
- Rometty, G. (2023). *Leadership Strategies for Driving Organizational Growth: A Transformational Approach*. *Journal of Leadership and Management Studies*, 15(2), 45-60.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article.
- Riyanto, S., Sutrisno, H., & Sutarjo. (2021). The effect of compensation and work environment on employee performance with job satisfaction as intervening variable. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), 1203–1213.
- Sari, Meita Sekar, and Muhammad Zefri. 2019. “Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura.” *Jurnal Ekonomi* 21(3): 311.
- Sada, A., & Kurnia, P. (2024). Ketidakpuasan terhadap Kompensasi: Dampaknya pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 123-135.
- Santoso, A., & Wibowo, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 87-102.
- Santoso, R. (2020). Kepemimpinan Terbuka dan Dampaknya terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 10(1), 33-47.

- Saputra, Y., & Hidayat, W. (2021). Pengembangan SDM berbasis inovasi di perusahaan. *Jurnal Pengembangan SDM*, 9(2), 78-92.
- Setiawan, E. (2020). Fleksibilitas Jam Kerja dan Dampaknya terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(1), 98-113.
- Sedarmayanti. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Sektor Manufaktur. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 153-165.
- Sesyilia Natali Br Pangabea, Nana Dyki Dirbawanto, Onan Marakali Siregar. 2022 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bank Btn Kantor Cabang Medan *Jurnal Humaniora, Ilmu-Ilmu Sosial Dan Bisnis (Jhssb) Volume 2 Nomor 1* (2022)
- Simarmata, Naomi, Zulkifli M. Efendi Sir, And P. Pristiyono. 2022. "The Influence Of Work Discipline, Work Environment, And Work Productivity, On Employee Performance At The Youth And Sports Office, Culture And Tourism Of Labuhanbatu Regency." *Quantitative Economics And Management Studies* 3(3): 394–401. Doi:10.35877/454ri.Qems953.
- Siregar, A. (2021). Dampak Keseimbangan Gaji dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 14(2), 55-69.
- Siregar, A., & Putri, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Sektor Industri. *Jurnal Manajemen dan Produktivitas*, 10(2), 120-135.
- Sina, I. 2024. "Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Untuk Ilmu Sains."
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV Nata Karya.
- Sinurat, Hotnauli Et Al. 2023. "The Effect Of Democratic Leadership Style, Work Status, Compensation, And Work Environment On Employee Performance." *International Journal Of Advances In Social Sciences And Humanities* 2(1): 58–64. Doi:10.56225/Ijassh.V2i1.155.
- Sitorus, Santa Lusianna, And Aviv Hidayat. 2023. "The Effect Of Compensation And Job Satisfaction On Employee Productivity." *Journal Of International Conference Proceedings* 6(4): 12–24. Doi:10.32535/Jicp.V6i4.2608.
- Silvino Lopes, 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Daya Saing, Realisme & Mastery (DREAM)* E-ISSN: 2948-4383 Volume 02, Edisi 12, Edisi Khusus Desember 2023
- Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz, 2019 Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng. *YUME: Journal*

of Management Volume 2 No. 1

- Soares Yuningsih, Ellya Et Al. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru-Rote).” JMPIS 4(1). Doi:10.38035/Jmpis.V4i1.
- Soedyafa, Dimas Arya, Laila Rochmawati, and Imam Sonhaji. 2020. “Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²).” *Jurnal Penelitian Politeknik Penerbangan Surabaya* Edisi XXX 5(4): 289–96.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitiann Kuantitatif dann R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Ed.; 2
- Sugiyono. (2020) *Metode Penelitian “Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D”*.: Penerbit Alfabeta : 978-602-289-346-3
- Suryadi, A. (2021). Komunikasi Efektif dalam Tim Kerja: Strategi Meningkatkan Kolaborasi dan Produktivitas. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(3), 112-126.
- Suryani, D., & Wijaya, H. (2022). Efektivitas penggunaan teknologi dalam pengelolaan sumber daya perusahaan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 9(2), 120-135
- Smith, J., Johnson, A., & Williams, R. (2021). *Analisis Regresi Linier Sederhana dalam Penelitian Kuantitatif*. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 15(2), 123-135.
- Susanti, E., & Nugroho, R. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 145–153.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2021). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Valerie Carina Hartanto dan Joyce Angelique Turangan, 2021 *Kompensasi yang adil dan memadai berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dipublikasikan dalam Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Volume III No. 2 tahun 2021
- Vebrianto, Rian et al. 2020. “Mixed Methods Research: Trends and Issues in Research Methodology.” *Bedelau: Journal of Education and Learning* 1(2): 63–73.
- Wenny Arimah Pramesti dan Siti Nur Azizah, 2023 *Disiplin kerja, kompensasi, dan kompetensi mempengaruhi produktivitas karyawan yang diterbitkan dalam Jurnal Perbankan Syariah (JPS)* Volume 4, No. 2 pada bulan Oktober 2023
- Wibowo, D. (2022). Pengaruh Bonus Berbasis Kinerja terhadap Motivasi dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Studi Organisasi*, 7(2), 77-92.

- Wibowo, H. (2022). Peran Bimbingan Atasan dalam Pengembangan Keterampilan Karyawan. *Jurnal Pengembangan SDM*, 7(2), 55-70.
- Wijaya, F. (2020). Distribusi Tugas yang Efektif dalam Organisasi: Studi tentang Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Produktivitas*, 11(1), 64-79.
- Wijaya, R., & Setiawan, B. (2021). Strategi peningkatan problem-solving di lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Perilaku Organisasi*, 14(1), 95-108.
- Wijaya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 112-125.
- Wulandari, R., & Prasetyo, D. A. (2023). Transparansi sistem insentif dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Terapan*, 14(1), 25–34.