

An Analysis Of The Influence Of Leadership Style, Work Motivation, And Compensation On Employee Performance At PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Analisis Gaya Kepemimpinan ,Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Michael Hamberson SIpahutar ¹⁾; Siswa Pratama ²⁾; Wilchan Robain ³⁾
^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹⁾ kelsipahutarr@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2026]
Revised [03 Mei 2026]
Accepted [07 Mei 2026]

KEYWORDS

Leadership Style, Work Motivation, Compensation, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai pada objek penelitian, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga diperoleh 60 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap kinerja pegawai masih relatif rendah, sehingga terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dioptimalkan melalui penguatan kepemimpinan yang efektif dan peningkatan motivasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of compensation, leadership style, and work motivation on employee performance. A quantitative approach with a survey method was employed. The research population consisted of all employees at the study object, and a census sampling technique was applied, resulting in 60 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that compensation, leadership style, and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, leadership style and work motivation significantly affect employee performance, while compensation does not show a significant effect. The coefficient of determination reveals that the contribution of the independent variables to employee performance is relatively limited, suggesting that other factors beyond the research model also influence employee performance. These findings imply that improving employee performance requires a greater emphasis on effective leadership practices and the enhancement of work motivation.

PENDAHULUAN

Dalam masa globalisasi semakin luas dan persaingan bisnis yang semakin ketat, suatu perusahaan dituntut agar bisa melakukan berbagai inovasi dan memiliki keunggulan kompetitif dalam strategi dan implementasinya untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan bukan dari ketersediaan finansial dan keunggulan teknologi saja, namun unsur yang paling penting yaitu sumber daya manusianya. Perusahaan tidak akan berfungsi tanpa adanya kontribusi dari manusianya, karena manusia yang menjalankan suatu bisnis dan menentukan bagaimana bisnis tersebut dapat beroperasi. Agar perusahaan dapat tumbuh secara efektif dan seragam, maka dibutuhkannya pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten sehingga mencapai suatu kesepadanan antara kepentingan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Untuk memenuhi kepentingan dan pencapaian perusahaan, dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja juga sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan produktivitas suatu organisasi. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan

tujuan organisasi, Felicia (2018) Salah satu hasil dari pengembangan teknologi informasi, untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan memanfaatkan sistem informasi. Sistem informasi akuntansi merupakan sekumpulan dari informasi keuangan yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan, pengolahan transaksi yang berkaitan dengan keuangan. Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah digunakan, akses yang cepat, handal, fleksibel, dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas (Kasandra, 2016). Suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien dengan adanya sistem informasi akuntansi, Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat risiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga perusahaan akan mengalami kerugian. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan observasi awal, ketidakhadiran karyawan yang mengalami peningkatan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kekeluargaan sehingga ada karyawan yang menyepelekan dan tidak ada konsekuensi atas keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan tanpa izin di tempat kerja. Karyawan akan kurang bersemangat dalam bekerja ketika pemimpin tidak memberikan motivasi kerja yang cukup. Kurangnya kompensasi terhadap pekerja mengakibatkan menurunnya motivasi dalam bekerja, karena kompensasi yang diberi tidak sepadan dengan kualitas kerja yang pekerja kerjakan. Keterlambatan pengiriman ekspor kayu menjadi persoalan dalam PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Oleh karena itu, PT Berkah Alam Subur harus mempertimbangkan faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi di mana ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Adapun pengertian dari kinerja menurut Hamali (2016) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut dan kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja menurut Baroroh (2012) merupakan hasil dari suatu proses yang dapat diukur oleh waktu tertentu yang berdasarkan atas ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Widayati et al., 2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Kompensasi

Menurut Akbar, et al., (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)".

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Tempat dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono, (2016: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Ridwan dalam Buchari Alma (2015: 10) Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Melihat pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan masalah penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan atau pegawai di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang berada di seluruh divisi yaitu sebanyak 60 orang.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sanusi (2016:104), "Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain". Data primer yang dimaksud adalah hasil wawancara dengan karyawan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dari perusahaan secara langsung yang siap untuk digunakan seperti sejarah perusahaan, laporan keuangan, dan data-data lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner yaitu melalui pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Respon pertanyaan ini diberikan skor yang mengacu kepada skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Pengukuran skala Likert diukur dengan urutan skala terdiri dari:

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan bertujuan untuk memperoleh konsep dan landasan teori dengan mempelajari berbagai literatur, buku, referensi, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek pembahasan sebagai bahan analisis yang dicari pada perpustakaan. Mengumpulkan, memilih, memahami, dengan membaca penelitian terdahulu yaitu jurnal, tesis, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

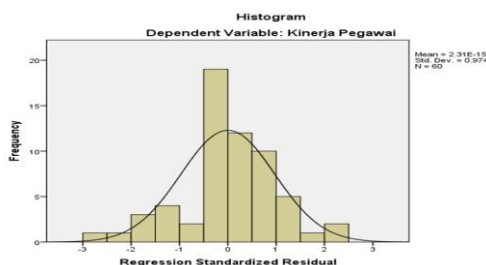
Hasil

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.870 > 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.880 > 0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.839 > 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.837 > 0,60	Reliabel

Uji Normalitas



Gambar 1 Histogram

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Histogram Regression Standardized Residual dengan variabel dependen Kinerja Pegawai, terlihat bahwa pola distribusi residual membentuk **kurva lonceng** (bell-shaped curve) yang relatif simetris dan mengikuti garis kurva normal. Sebaran nilai residual tidak menunjukkan adanya penyimpangan ekstrem ke kiri maupun ke kanan.

Tabel 2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.792	3.409		1.113	.271
	Gaya Kepemimpinan	.237	.183	.161	1.295	.001
	Motivasi Kerja	.252	.137	.288	1.842	.007
	Kompensasi	.095	.128	.118	.745	.459

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas terlihat nilai nilai untuk uji secara parsial yang ada dalam penelitian ini ntuk kriteria pengujian parsial 60 responden diketahui nilai df (n-k) dalam hal ini $60-3 = 57$ diperoleh nilai t tabel senilai 2.002, hasil dari pengujian hipotesis akan dijelaskan dibawah ini. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, dari hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,295 dan sig 0,001 sedangkan nilai t tabel adalah 2,002 dalam hal ini ($2,295 > 2,002$) H_0 ditolak artinya dalam penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, lalu lihat juga nilai sig yaitu 0,026 dalam hal ini sig $0,026 < 0,05$ artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dari hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,842 dan sig 0,017 sedangkan nilai t tabel adalah 2,002 dalam hal ini ($2,842 > 2,002$) H_0 ditolak artinya dalam penelitian motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, lalu lihat juga nilai sig yaitu 0,017 dalam hal ini sig $0,017 < 0,05$ artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, dari hasil tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 0,745 dan sig 0,459 sedangkan nilai t tabel adalah 2,002 dalam hal ini ($0,745 < 2,002$) H_0 diterima artinya dalam penelitian kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan, lalu lihat juga nilai sig yaitu 0,459 dalam hal ini sig $0,017 > 0,05$ artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t, variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta keteladanan akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana pemimpin yang komunikatif dan partisipatif mampu meningkatkan semangat kerja serta produktivitas pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung teori motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan, yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama yang menyebabkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi rendah. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap



kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat pencapaian kerjanya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,459, yang lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan teori kompensasi yang dikemukakan oleh Mangkunegara, yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Namun, dalam konteks penelitian ini, kompensasi diduga bukan menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini dapat dijelaskan oleh kemungkinan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah dianggap memadai dan relatif merata, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama ketika faktor intrinsik seperti motivasi dan kepemimpinan lebih dominan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan. Maka hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi yang baik bagi karyawan maka untuk mendapatkan peluang meningkatnya kinerja pegawai yang baik akan semakin besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, seperti kemampuan memberikan arahan, dukungan, serta keteladanan kepada pegawai, mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan produktivitas kerja yang lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.
3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini, kemungkinan karena sistem kompensasi yang diterapkan sudah dianggap cukup atau tidak menjadi pendorong utama peningkatan kinerja.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, besarnya pengaruh tersebut masih tergolong rendah, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2), sehingga terdapat faktor-faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas gaya kepemimpinan Pimpinan organisasi diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif, seperti melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menjadi teladan dalam etos kerja dan disiplin.
2. Penguatan motivasi kerja pegawai Organisasi disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan non-material, seperti pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif.
3. Evaluasi sistem kompensasi Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, organisasi tetap perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi agar tetap adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja, sehingga dapat menjaga kepuasan dan loyalitas pegawai.

4. Pendekatan manajemen yang terintegrasi Organisasi diharapkan tidak hanya berfokus pada aspek kompensasi, tetapi juga mengintegrasikan pengembangan kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmarudi, M., Noor, S., & Salwa, A. (2020). Kepimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Pegawai Dan Peranan Iklim Sekolah Sebagai Mediator. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(2), 1–11.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran *Organizational citizenship behavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Disiplin*, 1(1), 83–93
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri, I. (2021). *An Empirical Study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work Ethic in Determining Work Performance in Indonesia's Education Authority*. *Heliyon*, 7(7).
- Ferine, Kiki Farida, Nanda (2019). *An Effect Of Job Promotion On Employee Performance With Competence As An Intervening Variable In Electronic Facility & Division IT At K. AIRPORT*. 10(2),
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R., Waruwu, H., Goestjahjanti, F., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326.
- Ideswal, Yahya, & Hanif Alkadri. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 04(02), 460–466.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi Pada Rumah Sakit Sumber Hidup Dan Rumah Sakit Hative Di Kota Ambon). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2), 49–58.
- Maita. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (Sdn) Se-Kecamatan Nibung Hangus [Thesis]. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
- Ratna maharani ika putri, wilchan robain & sri rahayu (2023). *The analysis of compensation and training effect on work motivation with the work environment as an intervening variable at the airport authority region II office medan*. *Jurnal sinomika*. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
- Rosmaningsih, Permadi (2020), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan *Organizational citizenship behavior* Terhadap Kinerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen* (3)
- Saputra, A., Kirana, K., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). *Inovator Jurnal Manajemen*, 10(2), 85–92.
- Siswa, Pratama (2025). Analisis Pengaruh Kepimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor OJK Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, Vol 26, No 1, Mei 2025.
- Titisari, Purnamie., (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Mitra Wacana Media.
- Tua Dongoran, A., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JMP-DMT*, 2(1), 1–16.