



Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School* (DIFASC) Cabang Tangerang

Meisyah Nurvadillah ^{1*}, Irwansyah ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: vadillahmeisyah@gmail.com , dosen01457@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to determine and provide empirical evidence regarding the influence of Leadership and Compensation on Employee Performance at the Dirgantara Aviation Flight Attendant School (DIFASC) Tangerang Branch. This study was conducted at the Dirgantara Aviation Flight Attendant School (DIFASC) Tangerang Branch. The number of samples in the study was 96 respondents obtained using a purposive sampling method by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the help of the IBM SPSS Statistics program version 24. The results of this study are based on the Leadership t test with a calculated t value > t table of 3.373 > 1.67717 and a significant value of 0.001 < 0.05 partially influencing Employee Performance. Compensation variables with a calculated t value > t table of 4.914 > 1.67717 and a significant value of 0.000 < 0.05 partially influencing Employee Performance. Simultaneously, Leadership and Compensation have an effect on Employee Performance with a calculated F value of 47.913 > F table 3.09 and a significance value of 0.000 < 0.05*

Keywords: *Leadership, Compensation, Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Aviasi Dirgantara Flight Attendant School (DIFASC) Cabang Tangerang. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Aviasi Dirgantara Flight Attendant School (DIFASC) Cabang Tangerang. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 96 responden yang diperoleh dengan menggunakan metode purposive sampling dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 24. Hasil penelitian ini berdasarkan uji t Kepemimpinan dengan nilai t hitung > t tabel sebesar 3,373 > 1,67717 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kompensasi dengan nilai t hitung > t tabel sebesar 4,914 > 1,67717 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung 47,913 > F tabel 3,09 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05*

Kata kunci: *Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

1. LATAR BELAKANG

Lembaga Kursus dan Pelatihan Pramugari/a & *Ground Staff* “DIFASC” adalah sebuah lembaga pendidikan yang bergerak di bidang pendidikan dan pelatihan kerja pramugari-pramugara, *ground staff* dan *administration staff* didirikan oleh praktisi yang berpengalaman langsung di dunia penerbangan. Selain itu juga didukung oleh Dosen yang merupakan Praktisi dan Profesional di dunia penerbangan sipil. Pentingnya kinerja karyawan pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Pramugari/a & *Ground Staff* “DIFASC” agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik, namun dari data yang didapat dari tahun 2022-2024 kinerja karyawan Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School* (DIFASC) mengalami penurunan setiap tahunnya. Berikut adalah data kinerja karyawan

berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) Karyawan Lembaga Aviasi Dirgantara
Flight Attendant School (DIFASC) Cabang Tangerang.

Tabel 1. 1
KPI Karyawan Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School*
(DIFASC)

No	ASPEK	2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	80%	85%	85%
2	<i>Progress</i> Kerja	85%	80%	82%
3	Inisiatif Diri	75%	78%	78%
4	Kedisiplinan	80%	82%	82%
5	Tanggung Jawab	85%	85%	80%
6	Motivasi	65%	60%	55%
7	Kerja Sama	80%	78%	75%
8	Pemahaman Terhadap Tugas	80%	78%	73%
9	Penyesuaian diri	75%	73%	75%
10	Pemecahan Masalah	75%	72%	70%
11	Pengambilan Keputusan	65%	60%	55%
Jumlah		845%	831%	810%
Rata-rata Pencapaian Target *		77%	76%	74%

Sumber : Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School (DIFASC)*, 2025

Berdasarkan data Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa ternyata pengukuran kerja berada pada tataran yang “cukup”. Evaluasi yang dilakukan merupakan upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Penilaian yang dilakukan masing-masing Kepala Bagian yang kemudian dikumpulkan pada *Human Resources Departement* (HRD) secara keseluruhan menunjukkan bahwa pada aspek pelayanan, ketaatan peraturan, ketegasan, serta integritas karyawan tahun 2022 hanya mampu mencapai 77%, lalu tahun 2023 sebesar 76%, dan terakhir tahun 2024 mencapai 74%. Jika dilihat dari 11 aspek penilaian terdapat penilaian motivasi, dan pengambilan keputusan dari tahun ke tahun semakin menurun, hal tersebut dikarenakan diduga tidak adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin menurun, begitu pula dengan pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan seseorang dapat memengaruhi pengambilan keputusan karyawan, jika kepemimpinan seseorang sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja karyawanpun akan meningkat.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Pemimpin kurang memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	15	75%	5	25%
2	Pembagian tugas yang diberikan pemimpin kurang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan.	17	85%	3	15%
3	Pemimpin masih kurang tegas dalam pengambilan keputusan.	13	65%	7	35%
4	Beban tugas yang diberikan dirasa cukup berat.	5	25%	15	75%
5	Waktu bekerja berlebihan hingga membuat karyawan merasa kelelahan.	7	35%	13	65%
6	Target yang banyak membuat karyawan merasa stres.	11	55%	9	45%
7	Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan.	9	45%	11	55%
8	Pemberian insentif pada karyawan dirasa tidak adil.	14	70%	6	30%
9	Kurangnya insentif yang diberikan membuat karyawan malas dalam bekerja.	10	50%	10	50%

Sumber: Karyawan Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School* (DIFASC), 2025.

Atas dasar hasil jawaban Pra Survei di atas, diperoleh bahwa salah satu penyebab yang paling dominan pada masalah menurunnya kinerja karyawan adalah diduga dari variabel kepemimpinan yakni sikap pemimpin yang ada di Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School* (DIFASC). yang ditunjukkan dari banyaknya responden yang setuju terhadap pernyataan mengenai sikap pemimpinnya, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Permasalahan kompensasi yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu berupa kompensasi langsung terdiri atas dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Hal ini data dapat dilihat pada Tabel di bawah ini

Tabel 1. 3
Data Kompensasi Karyawan DIFASC

No	Posisi	Kompensasi Langsung		Kompensasi Tidak Langsung			
		Gaji Pokok	Insentif Kehadiran	Asuransi Kesehatan	Asuransi Ketenagakerjaan	Tunjangan Komunikasi	Kendaraan Operasional
1	Manager	UMR	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
2	Bid SDM & Umum	UMR	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
3	Bid Marketing	Dibawah UMR	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
4	Bid Akademik & Administrasi	Dibawah UMR	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
5	Bid Keuangan & Payroll	Dibawah UMR	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
6	Bid Multimedia	Dibawah UMR	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
7	Bid Pengadaan	Dibawah UMR	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
8	Instruktur Mata Kuliah	Dibawah UMR	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber: Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School* (DIFASC), 2025

Berdasarkan pada Tabel 1.4 dapat diperoleh suatu informasi bahwa ternyata pengukuran kompensasi yang diterima oleh karyawan Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School* (DIFASC) adalah salah satu faktor yang menjadi permasalahan, dan diduga belum mendapat perhatian dari manajemen perusahaan. Tidak adanya insentif kehadiran yang diterima oleh karyawan, insentif sendiri adalah tambahan atau pemasukan di luar gaji yang didapatkan pekerja atas tindakan kehadiran, dalam arti karyawan tidak diberikan penghargaan atas kontribusi kehadiran. Serta tidak adanya Asuransi Ketenagakerjaan yang membuat karyawan merasa tidak aman bekerja, karena tidak adanya jaminan. Pemberian kendaraan operasional hanya untuk level tertentu membuat karyawan di level tertentu merasa kesulitan, jika ada operasional di luar perusahaan. Jika dibiarkan sudah tentu keadaan ini akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan itu sendiri, kewajiban, dan hak karyawan seharusnya sama-sama terpenuhi dengan seimbang sehingga terjadi timbal balik yang seimbang antara pencapaian karyawan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses yang melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi, melibatkan, menginspirasi, memotivasi, mengarahkan, membuat keputusan, dan saling berinteraksi antara pemimpin dan pengikut dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memberikan arahan, pengaruh, dan dorongan kepada orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan orang-orang dalam mencapai visi atau tujuan bersama. Kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk membuat keputusan, mengelola konflik, dan mempengaruhi perilaku orang lain (Wulandari & Mulyanto, 2024: 2).

Kompensasi

Menurut (Elmi, 2018: 83), “Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas tenaga, dan jasa yang diberikan, yang dapat bersifat

finansial (gaji, tunjangan, insentif) maupun nonfinansial. Komponen-komponen kompensasi tersebut meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan dalam periode waktu yang tetap sebagai imbalan atas hasil kerja karyawan”

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Soetrisno, 2020: 151) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang telah diselesaikan dengan sebaik-baiknya”. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas dari perilaku anggota organisasi, yaitu bahwa tujuan aktual yang ingin dicapai adanya perubahan perilaku yang lebih baik

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2022: 16) “Dapat diartikan sebagai metode penelitian metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode deskriptif kuantitatif menurut Sugiyono (2022: 207) “Teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria
Kepemimpinan1	0,592 (**)	0,2006	Valid
Kepemimpinan 2	0,632 (**)	0,2006	Valid
Kepemimpinan 3	0,566 (**)	0,2006	Valid
Kepemimpinan 4	0,735 (**)	0,2006	Valid
Kepemimpinan 5	0,595 (**)	0,2006	Valid
Kepemimpinan 6	0,488 (**)	0,2006	Valid
Kepemimpinan 7	0,592 (**)	0,2006	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v24

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas pada kolom r_{hitung} untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,2006, sehingga dapat disimpulkan bahwa 7 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan adalah valid

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria
Kompensasi 1	0,605 (**)	0,2006	Valid
Kompensasi 2	0,540 (**)	0,2006	Valid
Kompensasi 3	0,605 (**)	0,2006	Valid
Kompensasi 4	0,723 (**)	0,2006	Valid
Kompensasi 5	0,658 (**)	0,2006	Valid
Kompensasi 6	0,390 (**)	0,2006	Valid
Kompensasi 7	0,488 (**)	0,2006	Valid
Kompensasi 8	0,549 (**)	0,2006	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v24

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas pada kolom r_{hitung} untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,2006, sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan untuk variabel Kompensasi adalah valid

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria
KK1	0,648 (**)	0,2006	Valid
KK2	0,701 (**)	0,2006	Valid
KK3	0,650 (**)	0,2006	Valid
KK4	0,716(**)	0,2006	Valid
KK5	0,674 (**)	0,2006	Valid
KK6	0,666 (**)	0,2006	Valid
KK7	0,619 (**)	0,2006	Valid
KK8	0,775 (**)	0,2006	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v24

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas pada kolom r_{hitung} untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilai lebih besar dari r_{tabel} 0,2006, sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Model	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of item</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0,648	7	Reliabel
Kompensasi	0,674	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,829	8	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v24

Tabel 4.9 di atas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel Kepemimpinan sebesar 0,648, variabel Kompensasi sebesar 0,674, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,829 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner semua variabel ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60

Uji Normalitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

Model		<i>Unstandardized Residual</i>
N		96
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	Normal Parameters ^{a,b}
	<i>Std. Deviation</i>	2,75868463
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	Most Extreme Differences
	<i>Positive</i>	,059
	<i>Negative</i>	-,077
<i>Test Statistic</i>		,085
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,084 ^c

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v24

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai Asymp. sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,084 dimana memiliki nilai yang lebih besar dari tingkat kekeliruan sebesar 0,05, hal ini berarti model regresi berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Kepemimpinan	0.592	1,690
	Kompensasi	0,592	1,690

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v24

Tabel 4.11 di atas menjelaskan bahwa data yang diperoleh ternyata tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai

VIF. Nilai VIF yang diperbolehkan hanya mencapai 10, maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 12
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,712 ^a	,507	,497	2,688	2,110

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v24

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.12, Hasil nilai Durbin-Watson adalah 2,110. Dengan tingkatan signifikansi 5%, jumlah sampel (n) sebanyak 96 dan variabel bebas sebanyak 2, maka menurut tabel Durbin-Watson nilai $du = 1.7103$. Nilai dl dan du menghasilkan nilai $4 - du = 2,2897$. Sehingga hasil pengujiannya adalah $du 1,7103 < dw 2,110 < 4 - du 2,2897$, maka hasilnya tidak ditolak karena tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,641	2,620		,245	,807
	Kepemimpinan	,037	,101	,049	,362	,718
	Kompensasi	,009	,077	,016	,122	,903

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v24

Sumber: Output SPSS 23 (Data Diolah Penulis)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas diketahui bahwa nilai variabel kepemimpinan sebesar 0.718 dan kompensasi sebesar 0.903. Hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai signifikan > 0.05 maka model regresi yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,413	4,586		-2,052	,043
	Kepemimpinan	,595	,177	,319	3,373	,001
	Kompensasi	,660	,134	,465	4,914	,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v24

1. Koefisien Regresi sebesar -9,413. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) dianggap konstan (nol), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar -9,413.
2. Koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan sebesar 0,595 hal ini berarti jika variabel Kepemimpinan bertambah satu 1% maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,595 dengan catatan variabel lain dianggap konstan atau dengan asumsi Kompensasi (X_2) dianggap sebagai konstanta
3. Koefisien regresi pada variabel Kompensasi sebesar 0,660 hal ini berarti jika variabel Kompensasi bertambah 1% maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,660 dengan catatan variabel lain dianggap konstan atau dengan asumsi Kepemimpinan (X_1) dianggap sebagai konstanta

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 17
Hasil Uji t

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-9,413	4,586		-2,052	,043
	Kepemimpinan	,595	,177	,319	3,373	,001
	Kompensasi	,660	,134	,465	4,914	,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v24

1. Dari tabel diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,373 > 1,67717$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, berdasarkan analisis secara empiris, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Hipotesis 1 diterima
2. Dari tabel diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,914 > 1,67717$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, berdasarkan analisis secara empiris, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Hipotesis kedua diterima

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4. 18
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	692,461	2	346,231	47,913	0,000 ^b
	Residual	672,039	93	7,226		
	Total	1364,500	95			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v24

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai F hitung sebesar 47,913 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,09 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan alpha sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa F hitung $47,913 > F$ tabel 3,09 dan nilai signifikansi 0,000 dengan $< \alpha$ 0,05, maka H3 diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School (DIFASC)* Cabang Tangerang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasn pada BAB III ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School (DIFASC)* Cabang Tangerang dengan nilai nilai thitung $>$ ttabel sebesar $4,257 > 1,67717$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School (DIFASC)* Cabang Tangerang dengan nilai thitung $>$ ttabel sebesar $4,469 > 1,67717$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$
3. Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Aviasi Dirgantara *Flight Attendant School (DIFASC)* Cabang Tangerang dengan nilai Fhitung $63,479 >$ Ftabel $3,09$ dan nilai signifikansi $0,000$ dengan $< 0,05$.

DAFTAR REFERENSI

Jurnal:

- Alviyana, N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. SKRIPSI.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. IKRAITH-EKONOMIKA No 1 Vol 5 Maret 2022, 20-30.
- Fahrurrozi, M., Soekiman, J., Gheta, A., Sudaryana, Y., & Husain, T. (2020: 16348). *Business to Business ecommerce and role of Knowledge Management. The Mattingley Publishing Co., Inc*, 16347-16357.
- Guruh, M., Syatoto, I., & Razak, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Mitra Abadi Tangerang. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 76-84.
- Handayani, N. S., & Sutrisno. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV Putra Abadi Jaya Kecamatan Tigaraksa. JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 3, No. 1, januari 2025.
- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Maduningtias, L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika), Pondok Aren - Tangerang Selatan. Bhirawa: *Journal of Marketing and Commerce*, 70-79.

- Rohmani, M. (2020). Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat Bank BNI Syariah). SKRIPSI.
- Safiih, A. R., & Setiawan, V. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plasindo Elok. *Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, 453 - 469.
- Saifullah, Kusyeni, R., & Hermawan, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Windu Persada Cargo (WPC CARGO). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jakarta*, 145-162.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*.
- Sari, Y. L., Prasada, D., & Mulia, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Sudeco Bintaro. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 462-473.
- Sirajuddin. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja Jakarta Selatan (Studi Kasus Pada Divisi Building Manajemen South Quarter). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, Vol 3 (1) Maret 2023: 165-175.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Ketut Giantari, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 9, 2020 : 3383-3402.
- Suryani, N. L., & Hastono. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suryani, N. L., & Lily, K. S. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 97.
- Susanto, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan *Transformational* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No.2, , 159-169.
- Susanto, N., Syatoto, I., Suryani, N. L., & Darmadi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Informasi Bermutu Kebon Jeruk Jakarta Barat. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 1006-1012.
- Zahratulfarhah, Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, Asyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.

Buku:

- Elmi, F. (2018). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2021). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahardhika, M. A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deep Publish.
- Mangkunegara, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito. (2019). *Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pudjiyogyanti, C. R. (2018). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Raharjo, S. (2020). *Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Organisasi Sosial Keagamaan*. *Ilmu Sosial Dan Humaniora* 8, 145–157.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S., & Mary, C. (2021). *Manajemen*. Edisi Kelimabelas. Jakarta: Erlangga.
- Rupus. (2025). *Manajemen Kompensasi*. *Cakrawala : Management Science Journal*.
- Sabarofek, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai*. Bandung: CV. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2018). *Manajemen dan Evoluasi kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Soetrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Stephen, R. (2021). *Management*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suhardi. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Sutikno, S. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. (2019). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Suyoto, S. (2021). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Tanjung, H., & Arep, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Waningsih, T. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *SKRIPSI*.
- Wijayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi.
- Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2024). *Kepemimpinan*. Bekasi: Alung Cipta.