

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MUTASI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULUT GO CABANG UTAMA MANADO**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, JOB TRANSFER, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUT GO MANADO MAIN BRANCH*

Oleh:  
**Andre Muaja<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**  
**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

<sup>1</sup>[andremuaja28@gmail.com](mailto:andremuaja28@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Pesatnya perkembangan dunia bisnis dan persaingan yang ketat membuat setiap organisasi menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Persaingan yang semakin ketat di dunia bisnis telah memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan sebagai tanggung jawab pemimpin menggerakkan bawahan sesuai dengan kemampuan karyawan, mutasi jabatan untuk menciptakan keseimbangan tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan/jabatan dan kompensasi untuk menciptakan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, mutasi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan lima puluh delapan responden dari populasi sebanyak seratus empat puluh karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian secara parsial menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado, sedangkan mutasi jabatan berpengaruh negatif tidak signifikan. Hasil secara simultan diperoleh gaya kepemimpinan, mutasi jabatan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

**Abstract:** The rapid development of the business world and intense competition makes every organization face challenges that demand quality human resources. The increasingly fierce competition in the business world has spurred companies to continuously improve the performance of their employees. Many factors affect employee performance, including leadership style as the leader's responsibility to move subordinates according to employee abilities, job transfers to create a balance of labor with job/position composition, and compensation to create efficiency in optimal utilization of human resources for the company to achieve company goals. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, job transfer, and compensation on employee performance at PT. Bank Sulut Go Manado Main Branch either partially or simultaneously. The method used is multiple linear regression analysis. The sample used was fifty-eight respondents from a population of one hundred and forty employees. The sampling technique used is simple random sampling. Data collection techniques using a questionnaire. The results of the study partially show that leadership style and compensation have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Sulut Go Manado Main Branch, while the job transfer has a negative effect is not significant. The results simultaneously obtained that leadership style, job transfer, and compensation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank of North Sulawesi Go Manado Main Branch.

**Keywords:** leadership style, job transfer, compensation, Employee Performance

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap perusahaan harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Peranan sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sebagai penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin karena pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan dalam merealisasikan tujuan perusahaan dengan menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Kemby, Tewel dan Walagitan (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, oleh karena itu kepemimpinan harus memiliki gaya, sifat, sikap atau perilaku dan kemampuan dalam memimpin suatu organisasi. Dalam hal ini di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado ketika terjadi pergantian kepemimpinan, dari kepemimpinan yang lama kepada kepemimpinan yang baru, membuat para karyawan untuk beradaptasi dengan terbentuknya sistem kerja yang baru, pola kerja yang baru, kedisiplinan, perilaku kepemimpinan, serta perubahan-perubahan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan yang tentunya akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Untuk itu pimpinan PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado akan mempengaruhi kinerja karyawannya ketika para pimpinan dapat mengarahkan karyawannya, dan memiliki kemampuan untuk memimpin dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi menjadi lemah.

Mutasi jabatan merupakan perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain secara horizontal dengan posisi yang sejajar/setara tanpa di ikuti adanya peningkatan gaji, tanggung jawab ataupun kekuasaan dalam suatu perusahaan. Mutasi memiliki banyak arti yang dijelaskan oleh para ahli, menurut Hanggraeni (2012: 80) "mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama", dan menurut Daryanto (2013: 41) "mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip, "the right man on the right place". Mutasi jabatan dapat terjadi karna permohonan karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado yang disetujui oleh pihak perusahaan dalam hal ini pimpinan perusahaan, selain itu dapat terjadi juga karna ada karyawan yang sakit, mengundurkan diri, kematian, berhenti bekerja tanpa pemberitahuan, dan karena kinerja kerja yang menurun. Penerapan mutasi jabatan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado dilihat juga sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan yaitu posisi/jabatan yang tepat diisi oleh karyawan yang dimutasikan.

Kompensasi merupakan balas jasa atas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan pada suatu perusahaan, dengan memberikan kompensasi pada karyawan, karyawan akan merasa lebih senang dan membuat para karyawan bersemangat untuk bekerja lebih keras dengan berpikir akan terus mendapatkan kompensasi dari hasil kerjanya. Menurut Afandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dalam hal ini pemberian kompensasi di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama yaitu memberikan tunjangan jabatan, fasilitas, dan insentif pada karyawannya. Fasilitas seperti mobil, THR, tunjangan karyawan berupa asuransi kesehatan (BPJS), dan insentif yang lainnya. Jika PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado dapat memberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Iroth, Lengkong, Dotulong (2018) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada beberapa pegawai restoran di Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari pegawai.

## **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan manajemen sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi (Widodo, 2015: 2). Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015: 3).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negative (Robbins, 2008: 241). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut (Robbins 2006): kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan Otokratis menurut (Mulyadi, 2015) Kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut (Kartono, 2008): Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

### **Mutasi Jabatan**

Mutasi jabatan adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama (Hanggraeni, 2012: 80). Mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip, "the right man on the right place" (Daryanto, 2013: 4). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut (Hasibuan, 2016): pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, tanggung jawab.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018: 191). Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Handoko dalam Septawan, 2014: 5). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Afandi, (2018): upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.



### Penelitian Terdahulu

Runtuwene, dkk (2016) Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Go Manado.

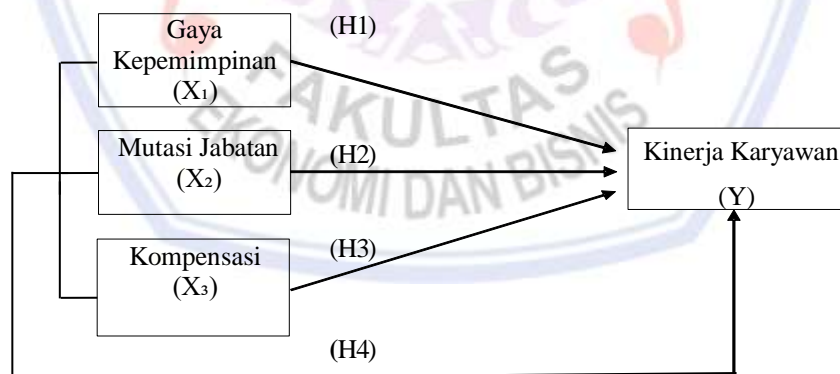
Lukas, dkk (2017) pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara.

Taroreh, dkk (2020) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi.

### Hipotesis

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado.
- H2: Mutasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado.
- H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado.
- H4: Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**  
*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021*

## METODE PENELITIAN

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado yang berjumlah 140 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu secara random sample, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 91). Sampel yang diambil di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado secara acak (Random Sample), adalah 58 sampel dari populasi yang dilakukan secara acak.

### **Data dan Sumber Data**

Sumber data terbagi menjadi 2 bagian yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari peneliti secara langsung. Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer diperoleh dari hasil pengisian pernyataan oleh karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari beberapa sumber data hasil penelitian, artikel yang dapat mendukung serta memenuhi informasi yang diperlukan dalam penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari pernyataan yang akan ditabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS 26 (Statistic Product and Service Solution).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu melalui:

1. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kepustakaan, yaitu penelitian melalui teks buku dan artikel jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Metode penelitian lapangan, yaitu pengumpulan data dengan menjalankan penelitian langsung ke instansi yang menjadi objek 58 karyawan penelitian dengan cara: mengedarkan kuesioner lewat google form.

### **Metode Analisis**

Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan uji f.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghazali (2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Produk Moment Pearson. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghazali (2016). Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik cronbach alpha ( $\alpha$ ). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alphanya  $> 0,6$ .

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghazali (2016).

### **Uji Multikolinearitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas (independen) Ghazali (2016).

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain Ghazali (2016).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi X1, X2, X3

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Mutasi Jabatan

X3 = Kompensasi

e = error

### Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada  $\alpha = 10\%$  (Ghozali 2011).

### Uji f (Secara Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali 2016). Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f table pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha=0.05$ ).

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu Ghozali (2016).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel / Item	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.464	0.258	Valid
	X1.2	0.688	0.258	Valid
	X1.3	0.410	0.258	Valid
	X1.4	0.707	0.258	Valid
	X1.5	0.652	0.258	Valid
	X1.6	0.545	0.258	Valid
Mutasi Jabatan (X2)	X2.1	0.742	0.258	Valid
	X2.2	0.770	0.258	Valid
	X2.3	0.685	0.258	Valid
	X2.4	0.648	0.258	Valid
	X2.5	0.574	0.258	Valid

Kompe nsasi (X3)	X3.1	Gaji yang anda terima diberikan tepat Waktu	0.721	0.258	Valid
	X3.2	Anda menerima insentif ketika anda berhasil mencapai target yang telah ditentukan perusahaan	0.567	0.258	Valid
	X3.3	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan Anda	0.867	0.258	Valid
	X3.4	Anda mendapat fasilitas (mobil/motor kantor, perumahan) dari perusahaan	0.875	0.258	Valid
Kinerja Karyaw an (Y)	Y.1	Hasil pekerjaan anda sesuai dengan standart kualitas perusahaan	0.456	0.258	Valid
	Y.2	Hasil pekerjaan anda sesuai dengan target kuantitas yang ditentukan perusahaan	0.520	0.258	Valid
	Y.3	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.653	0.258	Valid
	Y.4	Anda merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja	0.653	0.258	Valid
	Y.5	Anda mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	0.714	0.258	Valid
	Y.6	Anda memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi	0.720	0.258	Valid

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y, seluruhnya menghasilkan yaitu r hitung > r tabel dengan nilai distribusi r tabel 0.258.

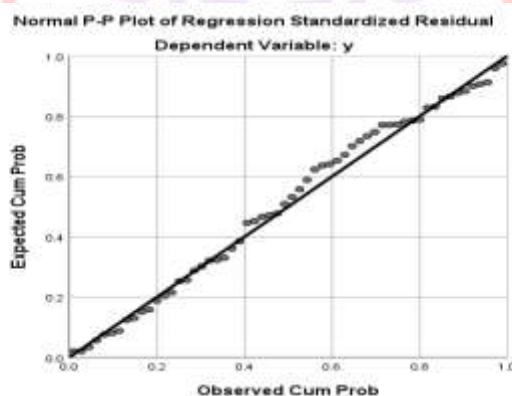
**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

NAMA VARIABEL	ALPHA CRONBACH'S	KETERANGAN
X1	0.606	Reliabel
X2	0.716	Reliabel
X3	0.815	Reliabel
Y	0.689	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah *reliabel*. Semua pernyataan pada kuesioner dinilai *reliabel* karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60.

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Normal Probability Plot**

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.



**Uji Multikolinieritas****Tabel 3. Multikolinieritas**

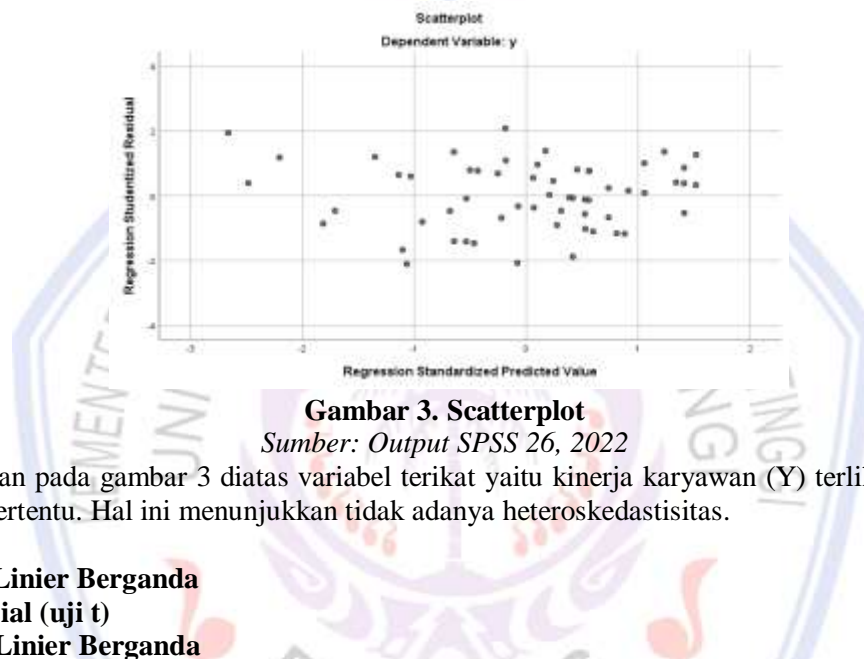
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	.918	1.090	Bebas Multikolinieritas
Mutasi Jabatan	.955	1.047	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	.902	1.108	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan pada tabel 3 terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mutasi jabatan ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado adalah nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance > 0.10. Maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot* berikut ini:



Berdasarkan pada gambar 3 diatas variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda****Uji hipotesis parsial (uji t)****Tabel 4. Regresi Linier Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.543	4.979		2.519	.015
	x1	.362	.161	.291	2.254	.028
	x2	-.036	.153	-.030	-.236	.814
	x3	.252	.138	.239	2.134	.072

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.543 + 0.362X_1 + -0.036X_2 + 0.252X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil nilai konstanta (a) =12.543 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Mutasi Jabatan ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ), bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12.543 unit.
2. Koefisien regresi  $X_1$  ( $\beta_1$ ) =0,362 menunjukkan arah positif, artinya jika  $X_1$  meningkat satu satuan maka Y akan meningkat juga sebesar 0,362 satuan. Selanjutnya nilai t hitung =2,254 lebih besar t tabel = 2,004 dengan tingkat signifikansi 0,028 lebih kecil 0,10 mengartikan  $X_1$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, jadi



- hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado diterima atau terbukti.
- Koefisien regresi  $X_2$  ( $\beta_2$ ) = -0,36 menunjukkan arah negatif, artinya jika  $X_2$  naik satu satuan maka  $Y$  akan mengalami penurunan sebesar -0,036 satuan. Selanjutnya nilai  $t$  hitung = -0,236 lebih kecil  $t$  tabel = 2,004 dengan tingkat signifikansi 0,814 lebih besar dari 0,10 mengartikan  $X_2$  berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap  $Y$ , jadi hipotesis yang menyatakan mutasi jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado ditolak atau tidak terbukti.
  - Koefisien regresi  $X_3$  ( $\beta_3$ ) = 0,252 menunjukkan arah positif, artinya jika  $X_3$  meningkat satu satuan maka  $Y$  akan meningkat juga sebesar 0,252 satuan. Selanjutnya nilai  $t$  hitung = 2,134 lebih besar  $t$  tabel = 2,004 dengan tingkat signifikansi 0,072 lebih kecil dari 0,10 mengartikan  $X_3$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap  $Y$ , jadi hipotesis yang menyatakan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado diterima atau terbukti.

### Uji f (Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.350	3	19.783	3.818	.015 <sup>b</sup>
	Residual	279.771	54	5.181		
	Total	339.121	57			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Mutasi Jabatan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.015, karna tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 dengan  $f$  hitung = 3.818 >  $f$  tabel = 2.77, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Mutasi Jabatan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Jadi hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado diterima atau terbukti.

### Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

**Tabel 6. Korelasi dan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 <sup>a</sup>	.518	.471	1.203	2.203

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data olahan SPSS 26, 2022

Hasil koefisien korelasi atau  $R$  sebesar 0.719 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Mutasi Jabatan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado, mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 71.9% atau bisa dikatakan keeratan hubungannya kuat.

Hasil Koefisien Determinasi atau  $R$  Square ( $R^2$ ) adalah 0,518 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Mutasi Jabatan ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 51,8%, sementara sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel ( $X_1$ ) Gaya Kepemimpinan, ( $X_2$ ) Mutasi Jabatan, ( $X_3$ ) Kompensasi terhadap variabel ( $Y$ ) Kinerja Karyawan. Pengujian ini terdiri atas uji Parsial ( $t$ ) dan uji secara simultan ( $f$ ).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi secara parsial ternyata ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan variabel gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh di antara variabel yang lain terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahannya. Khususnya pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado, penerapan gaya kepemimpinan sudah tepat sesuai dengan kondisi yang ada, serta dapat memberikan arahan serta pemaknaan bagi karyawannya dan mampu untuk memotivasi, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan sukacita dan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya sebagaimana yang dilakukan oleh Johannes, C, A (2016), sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya sebagaimana yang dilakukan oleh Pawirosumarto S. (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Parador dan resor, Indonesia.

### **Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh antara Mutasi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) khususnya pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado, yaitu berdasarkan pengujian regresi secara parsial ternyata tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara mutasi jabatan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam usaha menjaga kerja sama yang baik antara pimpinan perusahaan kepada setiap karyawan khususnya PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado yaitu agar lebih memperhatikan dalam pemberian mutasi kepada karyawannya, karena sebagian karyawan yang tidak suka untuk dimutasikan sehingga membuat kinerja karyawan menjadi kurang baik dan kurang optimal dalam perusahaan. maka dapat disimpulkan bahwa Mutasi Jabatan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. Hasil Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya sebagaimana dilakukan oleh Puri W, S. (2020) sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh antara Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) khususnya pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado, yaitu berdasarkan hasil uji regresi secara parsial antara kompensasi dengan kinerja karyawan, ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. Kompensasi mengandung makna bahwa setiap aktivitas yang dilakukan karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang sudah dilakukan karyawan buat perusahaan dalam hal ini PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. Pemberian Kompensasi harus layak dan sesuai sehingga dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan meningkatkan produktifitas perusahaan dalam hal ini PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. Khususnya di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado pemberian Kompensasi atau sebagai balas jasa atas semua apa yang semua karyawan telah melakukan tugasnya dengan sangat baik, maka diberilah kompensasi, semakin baik kompensasi maka itu juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi juga bisa dikatakan menjadi bentuk rasa penghargaan kepada karyawan bahwa sudah sekuat tenaga melakukan setiap tugas/tanggung jawab yang diberikan padanya dengan sangat baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Muaja, A. (2017) sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi (Sudirman). Dan tidak sejalan dengan penelitian oleh Sabar N, D. (2017) di peroleh hasil bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Sangkay (2016) Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank BNI 46 Manado.

### **Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. Tetapi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Hal ini berarti gaya Kepemimpinan yang menjadi peranan penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena seorang pemimpin dapat memberikan motivasi, mengarahkan, mempengaruhi serta berkomunikasi dengan karyawannya agar supaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik demi tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Mutasi jabatan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena tujuan penerapan mutasi jabatan yaitu untuk mengurangi tingkat kejenuhan karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan, menambah pengetahuan karyawan akan wawasan pekerjaannya yang berbeda-beda, sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini penerapan kompensasi harus kompensasi harus adil, tepat waktu, serta harus sesuai dengan kebutuhan karyawan yang membuat karyawan untuk semangat dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang semakin maju dan baik kedepannya. Dengan demikian jika setiap variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan maka akan diperoleh dampak terhadap kinerja karyawan yang lebih tinggi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya sebagaimana dilakukan oleh Mandey (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada fakultas ekonomi dan bisnis unsrat. Ada juga penelitian dari Rompas, Tewel dan Dotulong (2018) yaitu secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya pada uji t, uji F dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahannya.
2. Secara parsial Mutasi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado, Hal ini menunjukkan bahwa dalam usaha menjaga kerja sama yang baik antara pimpinan perusahaan kepada setiap karyawan khususnya PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado yaitu agar lebih memperhatikan dalam pemberian mutasi kepada karyawannya, karena sebagian karyawan yang tidak suka untuk dimutasikan sehingga membuat kinerja karyawan menjadi kurang baik dan kurang optimal dalam perusahaan
3. Secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado, Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado
4. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado karena menentukan kesejahteraan para karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. Dengan demikian jika setiap variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan maka akan diperoleh dampak terhadap kinerja karyawan yang lebih tinggi.

### Saran

Saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan PT. Bank Sulut Go Cabang Utama manado harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, dan membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat berinteraksi dan melibatkan peran karyawan dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, khususnya bagi pimpinan PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado agar lebih memperhatikan dalam pemberian mutasi kepada karyawan, karena ada karyawan yang tidak suka untuk dimutasikan karena misalnya lingkungan kerja yang kurang baik, tempat tinggal jauh dari tempat kerja, ataupun akses transportasi yang terbatas sehingga membuatnya juga menjadi kurang baik dan tentunya berdampak bagi kinerja kerjanya, sehingga harus diperhatikan lagi jika ada karyawan yang harus dimutasikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka pihak perusahaan harus memperhatikan dengan baik dan benar agar karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang lebih baik.



3. Dalam upaya menjaga kerjasama yang baik dengan setiap karyawan khususnya bagi PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado dalam memberikan kompensasi harus adil, tepat waktu, sesuai dengan kebutuhan karyawan dan harus sesuai hasil kerja karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan, sehingga juga dapat merangsang semangat kerja dan motivasi kerja yang akan menjadikan kinerja karyawan semakin maju dan baik kedepannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Daryanto. (2013). *Sari Kuliah Manajemen Produksi*. Satu Nusa, Bandung.
- Desseler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetak ke VIII.
- Handoko dalam Septawan dkk. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Pers, Yogyakarta.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Lembaga Penerbit. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Havidz, H, B, H., & Gupron. G. (2019). Determination Of Employee Performance: Perceived Organizational Support, Communication, And Leadership Styles (A Human Resource Management Literature Study). *International Journal Wuhan University of Technology*, Volume 1, Issue 1. E-ISSN: 2715-4203, P-ISSN: 2715-419X. <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/126>. Diakses pada 12 Juni 2021.
- Iroth, A., Lengkong, V. P, K., & Dotulong, L, O, H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 6 No. 4. Hal 2098-2107. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20939>. Diakses tanggal 21 September 2021.
- Johannes, A, C., Adolfina., & Taroreh, R, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10544> *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 01. Hal. 53-63. Diakses pada 22 Februari 2021.
- Kartono, Kartini. (2008): *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kemby, E, Tewel. B dan Walangitan M, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*. Vol. 5 No. 3 September 2017. Hal 3148-3159. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17458>. Diakses pada tanggal 03 Desember 2021.
- Lukas, M., Tewel, B., & Walangitan, M, D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16465/15959>. *Jurnal EMBA*: ISSN 2303-1174. Vol. 5 No. 2. Hal 1921-1928. Diakses pada 18 Agustus 2021.
- Mandey, M, A., & Lengkong V, P, K. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10422/10006>. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. Hal. 1383 – 1394. Di akses 10 Februari 2021.
- Muaja, A., Murni, S., & Dotulong L. O. H. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal EMBA*: ISSN 2303-1174, Vol. 6 No. 2, Hal 2328-2337. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21001/20713>. Diakses pada 9 Juni 2021.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P, K., & Gunawan, R. (2016). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, Hal.1337-1358. ISSN: 1754-243X <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-10-2016-0085/full/html>. Diakses pada 9 Juni 2021.
- Puri, W, S., & Wisnu, S. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi* ISSN 1411-9501, Vol. 25 No. 1. [https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah\\_ekonomi/article/view/2937](https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/2937). Diakses pada 29 Agustus 2021.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rompas. G, Tewal. B dan Dotulong. L. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba*. Vol 6 No.4 September 2018, Hal 1978-1987. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>. Diakses pada tanggal 3 September 2021.
- Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 Nomor 1. Hal 296-279. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10634>. Diakses pada 26 Agustus 2021.
- Sabar, N, D., Adolfini., & Dotulong, L, O, H. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15686>. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 2. Hal. 404 – 413. Diakses pada 3 Juni 2021.
- Sangkay, R., Lopian, S, L, H, V, J., & Rumokoy, F. (2016). The Influence Of The Compensation And Training Toward Employee Performance at Bni 46 Manado Branch. *Jurnal EMBA*: ISSN 2303-1174, Vol.4 No.1, Hal. 451-459. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11633>. Diakses pada 20 September 2021.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Taroreh, R, Y., Tewal, B., & Lumintang, G, G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transfomasional dan budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. *Jurnal EMBA*: ISSN 2302-1174, Vol. 8 No. 3. Hal 420-431. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/30238>. Diakses pada 27 Agustus 2021.