

## Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel

Wahyudi<sup>a</sup>, Andrian Noviardy<sup>b</sup>

Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, [reoreoero@gmail.com](mailto:reoreoero@gmail.com)  
Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, [andrian.noviardy@gmail.com](mailto:andrian.noviardy@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership and compensation on employee performance at the Audit Board of South Sumatra Province (BPK), with a sample size of 151 respondents and using a questionnaire data collection technique, with a Likert scale measurement. This study is quantitative using validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression using the SPSS 25 program. Where in this study leadership and compensation have a positive and significant partial effect on employee performance at the Audit Board of South Sumatra Province and digital transformation and competence have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at the Audit Board of South Sumatra Province.*

**Keywords:** leadership, compensation and Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumatera Selatan, dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 151 responden dan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, dengan pengukuran skala likert. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi liner berganda dengan menggunakan SPSS 25. Dimana pada penelitian ini transformasi digital dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan dan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan.

**Kata kunci :** Transformasi Digital, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai

*This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license*



### PENDAHULUAN

Kepemimpinan di sebuah organisasi menjadi sangatlah penting karena tanpa kepemimpinan sekumpulan orang – orang di dalam organisasi akan bergerak tanpa tujuan, organisasi akan menjadi tak terkendali, tidak bisa dipungkiri kepemimpinan adalah sosok yang birokrasi yang menyumbang ide serta petunjuk kepada para pekerja yang di suatu organisasi, kepemimpinan menjadi fundamental karena para pekerja di dalam organisasi membutuhkan orang – orang untuk bergerak dan menemukan tujuan dalam setiap tugas yang dikerjakan oleh mereka. Kepemimpinan adalah bentuk dari tujuan yang organisasi yang sebenarnya akan diraih, kepemimpinan memberikan ide, gagasan serta tujuan dan tanggung jawab kepada pekerja yang akhir nya menumbuhkan keseimbangan pada organisasi serta membuat para pekerja menemukan tanggung jawab mereka masing – masing di dalam organisasi.

Selain kepemimpinan yang memberikan para pekerja tujuan serta paham dengan tanggung jawab mereka masing – masing ada juga kompensasi yaitu timbal balik dari apa yang mereka kerjakan serta balas jasa organisasi yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk bekerja atau mungkin dengan adanya kompensasi di luar gaji akan membuat mereka menjadi ada motivasi lebih untuk

menciptakan kinerja yang lebih baik, semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi dan optimal baik kualitas maupun kuantitas, kompensasi menjadi sangat fundamental terhadap motivasi kinerja karyawan serta kenyamanan karyawan di dalam organisasi. Pemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses kompleks dimana seorang karakter pemimpin mempengaruhi kelompoknya agar dapat melaksanakan dan memenuhi tujuan, sasaran, dan tugas atau Objektif - objektif yang sesuai dengannya..

Selain kepemimpinan yang memberikan para pekerja tujuan serta paham dengan tanggung jawab mereka masing – masing ada juga kompensasi yaitu timbal balik dari apa yang mereka kerjakan serta balas jasa organisasi yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk bekerja atau mungkin dengan adanya kompensasi di luar gaji akan membuat mereka menjadi ada motivasi lebih untuk menciptakan kinerja yang lebih baik, semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi dan optimal baik kualitas maupun kuantitas, kompensasi menjadi sangat fundamental terhadap motivasi kinerja karyawan serta kenyamanan karyawan di dalam organisasi. Pemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses kompleks dimana seorang karakter pemimpin mempengaruhi kelompoknya agar dapat

melaksanakan dan memenuhi tujuan, sasaran, dan tugas atau Objektif - objektif yang sesuai dengannya.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25, dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 151 responden dan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item - item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dilakukan penyebaran kusioner di Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Selatan dengan pernyataan sesuai dengan variabel judul yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja pegawai dengan masing – masing indikator yang ditetapkan.

**Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2019) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.” Penguji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan *rhitung* dengan *rtabel*.

**Tabel 4.1**

Uji Validitas Kepemimpinan

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,613	0,134	Valid
P2	0,677	0,134	Valid
P3	0,665	0,134	Valid
P4	0,672	0,134	Valid
P5	0,790	0,134	Valid
P6	0,710	0,134	Valid
P7	0,706	0,134	Valid
P8	0,585	0,134	Valid

Sumber : olahan data spss 25

**Tabel 4.2**

Uji Validitas Kompensasi

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,641	0,134	Valid
P2	0,593	0,134	Valid
P3	0,557	0,134	Valid
P4	0,565	0,134	Valid
P5	0,603	0,134	Valid
P6	0,549	0,134	Valid

Sumber : olahan data spss 25

**Tabel 4.3**

uji validitas Kinerja Pegawai

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,675	0,134	Valid
P2	0,648	0,134	Valid
P3	0,649	0,134	Valid
P4	0,599	0,134	Valid
P5	0,700	0,134	Valid
P6	0,644	0,134	Valid
P7	0,671	0,134	Valid
P8	0,686	0,134	Valid

Sumber - Supramono dan Utami 2004

Dapat disimpulkan bahwa keterangan pada masing masing variabel X1, X2 dan Y pada pernyataan di atas berhasil mencapai target validitas, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa semua item pernyataan layak digunakan. Adapun alat yang digunakan untuk menentukan validitas pada penelitian ini adalah SPSS versi 25. Adapun alasan penentuan validitas ini adalah karena pada setiap pernyataan yang sudah menggunakan pengukuran *Rtabel* yang mana dengan sampel yang dimiliki pada penelitian ini sebanyak 151, maka penentuannya adalah dengan melihat *Rtabel* ( $df = N-2$ ) dengan N sebagai jumlah sampel dikurang 2 maka  $151-2$  mendapatkan hasil sebesar 149 sampel, dengan jumlah sampel 149 inilah pengambilan Keputusan pada *r tabel* yaitu sebesar 0,134 dengan pengukuran tingkat signifikansi untuk uji satu arah 5% (0,05) yang mana jika diukur dari hasil pada SPSS 25 maka *r hitung* lebih dari *r tabel*.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa : “Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.00. Cronbach Alpha adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

**Tabel 4.4**

hasil uji reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

Sumber : olahan data SPSS 25

Dilihat dari tabel 4.4 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,831 > 0,60 yang menjadi syarat *reliable*.

**Tabel 4.5**

Uji Reliabilitas kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.654	6

Sumber : olahan data SPSS 25

Dilihat dari tabel 4.5 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel kompensasi (X2) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* variabel kompensasi (X2) sebesar 0,654 > 0,60 yang menjadi syarat *reliable*.

**Tabel 4.6**

Uji Reliabilitas Kinerja pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

Sumber : olahan data SPSS 25

Dilihat dari tabel 4.6 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,814 > 0,60 yang menjadi syarat *reliable*.

### Teknik Analisis Linear Berganda

Menurut Duli (2019), Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Secara umum, dapat dinyatakan pula bahwa apabila ingin mengetahui pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y maka digunakan analisis regresi sederhana, dan apabila ingin mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y digunakan analisis regresi ganda.

**Tabel 4.7**

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.173	2.442		7.032	.000
	X1	.229	.061	.286	3.778	.000
	X2	.424	.093	.347	4.576	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil proses olahan dari SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.7, model regresi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X1 + \beta X2 + e$$

Nilai konstanta adalah sebesar 17.173 yang mewakili nilai dari Y atau kinerja pegawai BPK pada saat belum dipengaruhi variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2), maka ketika variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) yang juga bersifat sebagai variabel *independent* tidak ada maka variabel Y atau kinerja pegawai (*depend ent*) tidak memiliki perubahan nilai yaitu sebesar 10.006.

1. B1 nilai koefisien regresi (X1) ialah 0.229, yang menyampaikan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai yang dapat diartikan setiap peningkatan variabel (X1) sebesar 1% maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.229 (22,9%), dengan catatan bahwa variabel lain tidak diteliti dalam hal ini.

2. B2 nilai koefisien regresi (X2) ialah 0,424, yang menyampaikan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat diartikan setiap peningkatan variabel (X2) sebesar 1% maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,424 (42,4%), dengan catatan bahwa variabel lain tidak diteliti dalam hal ini.

### Uji Parsial ( Uji T )

Sugiyono (2019), menyatakan bahwa “untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya”. Untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan, dapat digunakan uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.

**Tabel 4.8**  
**Uji Parsial ( Uji T )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.173	2.442		7.032	.000
	Kepemimpinan	.229	.061	.286	3.778	.000
	Kompensasi	.424	.093	.347	4.576	.000

Sumber : olahan data SPSS 25

Berdasarkan pada hasil tabel 4.8 hasil uji t (parsial) untuk variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan keterangan sebagai berikut t hitung (3,778) > t tabel (1.655) atau nilai sig 0,00 < 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima, dengan menentukan t tabelnya yaitu dengan T tabel = (α; n -k) (α; (df= 151 -3) ) sample 151 dikurang dengan jumlah variabel yang dimana pada penelitian ini menggunakan 3 variabel maka didapatkan hasil sampel baru sebesar 148 yang akan dijadikan penerapan t tabel sebagai pembandingan t hitung dengan penerapan 1 arah.

Hasil uji t (parsial) untuk variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan keterangan sebagai berikut t hitung (4,576) > t tabel (1.655) atau nilai sig 0,00 < 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima, dengan menentukan t tabelnya yaitu dengan T tabel = (α; n -k) (α; (df= 151 -3) ) sample 151 dikurang dengan jumlah variabel yang dimana pada penelitian ini menggunakan 3 variabel maka didapatkan hasil sampel baru sebesar 148 yang akan dijadikan penerapan t tabel sebagai pembandingan t hitung dengan penerapan 1 arah.

### Uji Simultan ( Uji F )

Ghozali (2019), mengemukakan “pengujian serempak dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan pengaruh secara bersama-sama semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model terhadap variabel terikat”.

**Tabel 4.9**  
**Uji Simultan ( Uji F )**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.389	2	193.194	28.708	.000 <sup>b</sup>
	Residual	995.969	148	6.730		
	Total	1382.358	150			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : olahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai f hitung untuk kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar f hitung (28,708) > f tabel (3,06) atau nilai sig 0,00 < 0,05 05 maka H0 ditolak Ha diterima, yang mana cara menentukan pengambilan keputusan f tabel adalah dengan F tabel DF1 = k-1 dan DF2 = N-K.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPK sumatera selatan dengan pengujian SPSS 25 dimana dalam uji t didapatkan hasil sebesar (3,778) yang mana hasil ini lebih besar dari t tabel (1.655)

dengan pengambilan sampel T tabel = ( $\alpha$ ; n - k) sebagai pengambilan keputusan dengan penerapan satu arah dalam penelitian ini dan nilai sig 0,00 < 0,05 pada uji t ini, maka didapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPK sumatera selatan dengan pengujian SPSS 25 dimana dalam uji t didapatkan hasil sebesar (4,576) yang mana hasil ini lebih besar dari t tabel (1,655) dengan pengambilan sampel T tabel = ( $\alpha$ ; n -k) sebagai pengambilan keputusan dengan penerapan satu arah dalam penelitian ini dan nilai sig 0,00 < 0,05 pada uji t ini, maka didapatkan Kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel**

Berdasarkan uji f (simultan) diketahui nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,05, serta nilai f hitung sebesar (28,708) > (3,06) f hitung, maka sesuai dengan penerapan dalam pengambilan keputusan dimana dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai transformasi digital dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel, maka didapatkan Kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel.
2. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel.
3. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumsel.

#### **SARAN**

1. Pimpinan pada instansi diharapkan dapat memberikan pelatihan – pelatihan rutin mengenai media teknologi, untuk memastikan bahwa para pegawai dapat lebih memahami dan menguasai cara menggunakan media teknologi agar dapat dimanfaatkan dengan lebih baik dalam menunjang kerja pegawai.
2. Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan perilaku sosial antar para pegawai, jika perlu ditekankan kepada para pegawai akan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling mendukung, dan juga berikan saran kepada para pegawai agar dapat berkontribusi baik dengan sesama rekan kerja agar terciptanya suasana yang positif yang tentunya akan mempengaruhi suasana kerja dan pekerjaan mereka menjadi lebih baik.
3. Pimpinan diharapkan lebih memberikan dorongan motivasi kepada para pegawai, dan juga diharapkan untuk para pegawai agar dapat lebih meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka agar lebih memahami target kerja yang diharapkan instansi dan bagaimana cara agar dapat mencapai target kerja sesuai yang diharapkan instansi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, I. Z. ((2020)). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. . Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi. ((2018)). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori, Konsep, dan Indikator)*. . Riau: Zanafa Publishing. .
- Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Enny, M. 2. (2019. ). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya :UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2021.). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*

- IBM SPSS 26.  
10th ed. . Semarang: Badan Penerbit  
Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. ((2020)). Metodologi  
Penelitian Sosial. Yogyakarta:  
Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. ( (2021).). Manajemen  
Sumber Daya Manusia. Edisi  
revisi, Cetakan kedua puluh lima.  
Jakarta: bumi aksara. .
- Hasibuan. (2019). Manajemen: Dasar,  
Pengertian, dan Masalah. Bumi  
Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya  
Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi  
ke- 5). PT RAJA GRAFINDO  
PERSADA.
- Madyarti, G. M.-2. (2021). Peran Pemimpin  
Dalam Memotivasi dan  
Meningkatkan Kinerja Pegawai.  
Proceeding: Islamic University of  
Kalimantan,1(1), 291- 297.
- Mangkunegara, A. P. ((2021)). Evaluasi  
Kinerja SDM. . Bandung: Refika  
Aditama. Mangkunegara. (2017).  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia. Bandung:Rosdakarya  
.
- Maryati, T. (. (2021). Budaya Organisasi,  
Lingkungan Kerja, Kepuasan  
Kerja,.
- Mondiani, T. ((2012)). Pengaruh  
Kepemimpinan Transformasional  
Dan Kompensasi Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. PLN  
(Persero) UPJ Semarang. . Jurnal  
Administrasi Bisnis, 1(1), 46- 54.  
[https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.  
431](https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.431)
- Ningrum, T. K. (2023). Analisis pengaruh  
kepemimpinan, disiplin kerja dan  
motivasi terhadap kinerja  
karyawan PT Batik Keris di  
Surakarta. . Publik: Jurnal  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia, Administrasi Dan  
Pelayanan Publik, 10(2),.
- Nur'Aini, F. (2020). Panduan Praktis  
Evaluasi Kinerja Karyawan. .  
Yogyakarta: Anak Hebat  
Indonesia.
- Rismawati. ((2018).). Evaluasi Kinerja  
Penilaian Kinerja Atas Dasar  
Prestasi Kerja Berorientasi  
Kedepan.
- Rivai, V. M. (2015). Manajemen Sumber  
daya Manusia untuk Perusahaan  
dari Teori ke Praktik. . Jakarta: PT  
Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S. d. (2020). (2020). Metode Riset  
Penelitian Kuantitatif, Penelitian  
di Bidang Manajemen, Teknik,  
Pendidikan dan Eksperimen. .  
Deepublish.
- Rizal, M. H. ((2021)). Pengaruh  
Kompensasi Finansial Dan Non  
Finansial Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Sahabat Prima  
Sukses. In Bisnis & Manajemen  
(Vol. 11)  
[http://ejournal.stiemj.ac.id/index.p  
hp/ekobis55](http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis55).
- Septiadi, M. D.-4. ((2020)). Pengaruh  
Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan Pt Brawijaya Utama  
Palembang. Jurnal Nasional  
Manajemen Pemasaran & Sdm,  
1(01), 38-44.  
[https://doi.org/10.47747/Inmpsd  
m.V1i01.5](https://doi.org/10.47747/Inmpsdm.V1i01.5).
- Simarmata, N. I. (2021). Kepemimpinan  
Dan Pengambilan Keputusan. .  
Yayasan Kita Menulis.
- Sintani, L. F. (2022). Dasar Kepemimpinan.  
In P. T. Cahyono (Ed.), Cendikia  
Mulia Mandiri Foundation  
(Pertama, Issue February). .  
Cendikia Mulia Mandiri  
Foundation (Pertama, Issue  
February). Yayasan Cendikia  
Mulia Mandiri.
- Sopiah, & S. ((2018)). Manajemen Sumber  
Daya Manusia Strategik.  
Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. ((2019)). Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. .  
Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. d. ((2021).). Manajemen  
Sumber Daya Manusia. . Bandung:  
Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber  
Daya Manusia. jakarta : kencana.
- Suwatno. (2013). Manajemen Sumber Daya  
Manusia dalam Organisasi Publik  
dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, F. P. (2023). Pengaruh

- Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Jurnal Economina, 2(5), 1075-1087.
- Syahril, S. (n.d.). Teori-teori kepemimpinan. Riayah: . 2019: Jurnal Sosial Dan Keagamaan, 4(02), 208-215.
- Thoha, M. (2015). Kepemimpinan dalam Manajemen. . Jakarta: Raja Grafindo.
- Zebua, Y. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Smart tbk padang halaban. Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI), 1(2), 217-226.



**Jurnal Ekonomika Dan Bisnis**  
**CV. INFORMATION TECHNOLOGY TRAINING CENTER INDONESIA**  
Jl. Veteran dalam no. 24d, Padang, Provinsi Sumatera Barat  
E-mail : [jurnal.ittc@gmail.com](mailto:jurnal.ittc@gmail.com) - Phone Number: +62882-7087-5130  
<https://jurnal.minartis.com/index.php/jebs/>

**Letter of Acceptance (LOA)**  
**No:1844/JEBS/LOA/09/2024;**

Dengan ini, Pengelola Jurnal Ekonomika Dan Bisnis - JEBS | E-ISSN : 2807-8438 Terakreditasi **Sinta 5** (Online) memberitahukan bahwa naskah Anda dengan identitas:

Penulis : Wahyudi, Andrian Noviardy  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan  
Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel  
Url Publish : <https://jurnal.minartis.com/index.php/jebs/article/view/2130>

Telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal Ekonomika Dan Bisnis dan dapat kami **terima** sebagai bahan naskah untuk Penerbitan Jurnal pada Vol. 4 No. 5 (2024): September - Oktober dalam versi elektronik.

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit/jurnal lain. Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Padang, 23 September 2024  
Hormat Kami



Agust 27, 2024  
*Andrian Noviardy*  
Andrian Noviardy

( Mohammad Abdilla )  
Chief Editor Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

Jurnal Ekonomika Dan Bisnis telah di INDEX oleh :

